Victoria - Mihaela BRÎNZEA

Etica, discriminarea și responsabilitatea managerială



editura info

Victoria – Mihaela BRÎNZEA

Etica, discriminarea și responsabilitatea managerială





editura info

Redactor de carte: Stan Caroş

Descriere CIP a Bibliotecii Naţionale a României
BRÎNZEA, VICTORIA MIHAELA
Etica, discriminarea şi responsabilitatea managerială./ Victoria-Mihaela BRÎNZEA-Craiova: Editura Info

ISBN: 978-606-653-030-9

Pregătirea pentru tipar a acestei lucrări a avut loc sub egida Societăţii Ştiinţifice de Management din România

EDITURA Info

editura *info*

Tipar: Printex srl
Craiova, Str. Electroputere, nr. 21
Tel./Fax: 0251.580.431
e-mail: office@printex.ro
www.printex.ro

Mamei mele,

Pentru iubirea şi devotamentul

său fără de margini

Mihaela

Cuprins

PARTEA a IV -a

PREFAŢĂ

Elaborarea unei lucrări ce îşi propune să abordeze un anumit domeniu al managementului resurselor umane ca cel al eticii, discriminării şi responsabilităţii manageriale constituie, după părerea noastră, un **demers ştiinţific destul de dificil** de realizat şi, totodată, o **tentativă destul de riscantă**. Aceste afirmaţii au în vedere sensurile multiple atribuite conceptelor tratate, modul de a gândi în termenii respectivi şi de a acţiona pentru dezvoltarea lor, complexitatea exerciţiului managerial în domeniile abordate şi nu în cele din urmă problematica cercetată.

De asemenea, după cum este cunoscut, în evoluţia produsă, în special, pe parcursul ultimelor decenii, în gândirea şi practica managerială, **dimensiunea umană a crescut continuu**, locul abordărilor unilaterale fiind progresiv luat de cele integratoare, în care factorului uman i se conferă un rol determinant.

În acest context, Mihaela Victoria Brînzea şi-a propus şi a reuşit un demers ştiinţific necesar elaborării lucrării, în cadrul căruia face numeroase referiri la etica şi responsabilitatea managerială, la discriminare sau la necesitatea moralităţii care devine din ce în ce mai stringentă, convinsă fiind că **lucrarea sa răspunde unor probleme deosebit de importante şi actuale** care sunt departe de a fi rezolvate şi care încă pot aduce prejudicii incomensurabile, după cum subliniază însăşi autoarea lucrării.

De asemenea, lucrarea reprezintă o tentativă reuşită de a pune în evidenţă prin argumente accesibile, conjugate cu rigoare ştiinţifică, potenţialitatea conceptelor abordate, **concepte cunoscute mai mult prin efectele lor şi mai puţin sub aspectul ştiinţific al problematicii abordate.**

Totodată, prin elaborarea lucrării, autoarea reuşeşte să satisfacă nevoia de informare în domeniul eticii, discriminării şi responsabilităţii manageriale, să contribuie la umplerea unui gol resimţit în literatura de specialitate şi să marcheze preocupările şi experienţa pozitivă a unor ţări, inclusiv din ţara noastră, într-o problematică mai puţin cunoscută.

În acelaşi timp, tema tratată a ridicat şi ridică numeroase probleme sau diverse aspecte teoretico-metodologice inclusiv legislative care nu au fost încă suficient explicate sau lămurite pe deplin.

Prin urmare, tema lucrării este foarte importantă, specială, extrem de provocatoare, deosebit de actuală şi pe deplin justificată, cu multiple implicaţii, precum şi cu **dimensiuni sensibil amplificate** pentru practica eticii, discriminării şi responsabilităţii manageriale din ţara noastră.

Concepută într-o **viziune unitară şi interdisciplinară**, problematica tratată este consacrată unui domeniu special şi deosebit de complex al managementului resurselor umane, este cuprinzătoare ca arie şi răspunde unor necesităţi reale şi unor funcţii specifice în ceea ce priveşte etica, discriminarea şi responsabilitatea managerială.

Structurată în patru părţi, pe nouă capitole şi numeroase subcapitole, cu importante concluzii parţiale şi generale, precum şi cu unele contribuţii personale sau recomandări necesare, lucrarea are ca suport o bogată documentare (266 de referinţe), bazată pe surse bibliografice utile şi relevante în problematica studiată.

Totodată, lucrarea este o construcţie intelectuală şi ştiinţifică care invită la analiză, provoacă reflecţie şi interes, fiind, totodată, deschisă la critică şi opoziţie.

Stadiul cunoaşterii pentru problematica în domeniul cercetat rezultă din conţinutul lucrării, prin obiectivele cercetării sau scopurile propuse, prin relatările sau analizele relevante, prin suportul teoretico-ştiinţific sau prin metodologia de cercetare semnificativ sistematizate în nouă capitole.

Primul capitol al lucrării, cu un conţinut mai general, îşi propune ca obiectiv aducerea unei **clarificări** privind conceptul de etică precum şi evidenţierea importanţei din ce în ce mai mari pe care etica o deţine într-o societate marcată de mutaţii majore şi de o permanentă evoluţie, fără să se neglijeze, avantajele ce decurg din implementarea principiilor şi valorilor eticii în afaceri. De asemenea, problematica capitolului îşi propune să identifice o **tipologie a managerilor** în funcţie de atitudinea acestora faţă de etică, evidenţiind, totodată, trăsăturile care trebuie să caracterizeze managerii etici care, la rândul lor, trebuie să contribuie la **modelarea comportamentului etic** în organizaţie precum şi la crearea unui stil de management, a unui climat de muncă şi a unei etici favorabile dialogului şi încrederii.

Capitolul doi al lucrării are în vedere unele clarificări ale conceptului de discriminare, prezentarea diferitelor tipuri de discriminare, expunerea principalelor metode de măsurare a discriminării pe piaţa muncii, precum rezultatele unei analize privind interacţiunile între fenomenul discriminator şi muncă.

Tot aici sunt descrise unele metode de măsurare a discriminării pe piaţa muncii, care permit identificarea fenomenului respectiv,ca primă etapă în lupta împotriva discriminării.

Capitolul trei al lucrării cuprinde în primul rând o prezentare generală a noţiunii de responsabilitate, precum şi strânsa legătură dintre management şi responsabilitate, după care sunt aduse clarificări privind conceptul de responsabilitate, fiind puse, totodată, în evidenţă principalele trăsături definitorii ale acestuia.

De asemenea, în acest capitol sunt prezentate unele argumente în favoarea **Responsabilităţii Sociale a Organizaţiilor** considerate esenţiale subliniind, totodată un aspect pe care însăşi autoarea lucrării îl consideră deosebit de important şi anume strânsa legătură dintre resursele umane şi responsabilitatea socială a organizaţiilor.

Capitolul patru intitulat **„Cercetare privind comportamentul etic şi practicile de resurse umane responsabile"** se impune prin conţinutul său deoarece autoarea îşi propune şi reuşeşte să aducă o contribuţie relevantă cu privire la identificarea, pe baza

unei anchete într-un număr de 50 de organizaţii, a practicilor de resurse umane utilizate în companiile din ţara noastră. Cu acest prilej sunt formulate şi prezentate pe larg o serie de concluzii care au rezultat în urma analizei efectuate, deosebit de semnificativă fiind concluzia generală a capitolului potrivit căreia, deşi firmele investigate acordă o importanţă sporită eticii încercând, pe cât posibil, să evite practicile discriminatorii, acestea nu dezvoltă, în marea lor majoritate, practici de resurse umane originale care să depăşească printre altele, aplicarea normelor de drept.

În cadrul **capitolului cinci** intitulat **„Analiză privind principalele forme de discriminare"** autoarea îşi propune şi reuşeşte să realizeze o prezentare amplă a conceptului de discriminare, a formelor sale de manifestare precum şi a influenţei acestora asupra actorilor de pe piaţa forţei de muncă, relevând şi percepţia cetăţenilor români şi europeni privind existenţa discriminării în ţările lor, fără a neglija identificarea principalelor cauze care stau la baza discriminării pe diferite criterii.

Referindu-se la diferitele forme de discriminare, autoarea acordă, în mod justificat, o atenţie deosebită **discriminării pe criterii de dizabilitate** şi aduce unele clarificări privind acest concept. Sunt puse în evidenţă într-un mod clar şi concis principalele modele privind handicapul, dezvoltate de-a lungul timpului şi realizează, totodată, o succintă comparaţie între modelele cele mai relevante.

Pe baza cercetărilor efectuate, **„Analiza situaţiei persoanelor cu dizabilităţi în România"**, realizată în **capitolul şase** al lucrării, este conturat un tablou realist al situaţiei persoanelor cu dizabilităţi, evidenţiind totodată, şansele acestora de a accede la educaţie, precum şi unele aspecte legate de capacitatea de muncă şi implicit participarea acestor persoane pe piaţa forţei de muncă.

Considerăm, de asemenea, oportună maniera în care lucrarea continuă, după trecerea în revistă a situaţiei persoanelor cu dizabilităţi şi a dificultăţilor pe care acestea le întâmpină în accesul pe piaţa muncii, cu prezentarea unor aspecte esenţiale din **principalele reglementări internaţionale** privind dreptul la muncă a persoanelor din această categorie.

Menţionăm, totodată, faptul că, în urma unei ample documentări autoarea reuşeşte să identifice o serie de principii fundamentale care stau la baza reabilitării profesionale şi a ocupării forţei de muncă în situaţia persoanelor cu dizabilităţi.

Pornind de la ideea că şi persoanele cu dizabilităţi ar trebui să beneficieze de egalitate de şanse şi de tratament pe piaţa muncii în **capitolul şapte** al lucrării intitulat **„Analiza strategiilor active pentru integrarea persoanelor cu dizabilităţi pe piaţa forţei de muncă aplicate în diverse ţări şi în România"**, Mihaela Victoria Brînzea reuşeşte să prezinte o serie de măsuri de facilitare a intrării pe piaţa muncii, realizând, totodată, o sinteză reuşită a principalelor forme de angajare posibile pentru aceste persoane.

De asemenea, pentru a avea un tablou cât mai clar al celor mai bune **politici de ocupare a persoanelor cu dizabilități,** autoarea lucrării a realizat o succintă analiză a acestui tip de politici promovate atât în țările europene cât și în România.

Capitolul opt al lucrării, la baza căruia stă o amplă cercetare a documentelor emise de Organizația Internațională a Muncii și a Directivelor Consiliului Uniunii Europene, prezintă principalele reglementări în domeniul analizat sau studiat, evidențiind, totodată faptul că documentele respective urmăresc să asigure nu numai promovarea egalității de șanse și tratament în materie de forță de muncă și de exercitare a profesiei, ci și eliminarea oricăror discriminări.

Ultimul capitol al lucrării reușește să surprindă, printr-o analiză succintă, modul în care se regăsesc în dreptul intern normele dreptului social comunitar, cât și mecanismele aplicării lor.

În partea de **concluzii finale,** lucrarea prezintă aspectele definitorii ale problematicii cercetate, evidențiind, totodată situația actuală existentă atât la nivel european cât și în țara noastră, pentru ca în cele din urmă autoarea să propună o serie de măsuri ce se impun a fi luate pentru protecția și asigurarea reală a unor șanse egale și a unei vieți sociale normale pentru persoanele cu dizabilități.

Conținutul lucrării demonstrează ampla documentare teoretico-metodologică a autoarei precum și caracterul de studiu de cercetare, practic și original al lucrării, aspecte care demonstrează atât capacitatea autoarei de a înțelege, a analiza și a rezolva unele probleme specifice domeniului studiat.

În consecință, prin conținutul său teoretic, metodologic și practic, lucrarea elaborată de Mihaela Victoria Brânzea se prezintă ca o lucrare de referință, cu un bogat conținut informațional, de un înalt nivel științific, ancorată în realitățile managementului resurselor umane din țara noastră.

Aprilie 2013

Prof. univ. dr. Aurel MANOLESCU

ASE București

CUVÂNT ÎNAINTE

Lucrarea **"Etica, discriminarea şi responsabilitatea managerială"** îşi propune să abordeze un domeniu ştiinţific interdisciplinar, urmărind să răspundă, prin aspectele tratate, unor probleme stringente şi mereu actuale ale societăţii româneşti, care se confruntă cu o serie de derapaje de la principiile fundamentale, precum politicile imorale, criza morală din mediul de afaceri, inechităţile în tratarea persoanelor aparţinând diferitelor grupuri dezavantajate, evidenţiind faptul că, în ciuda eforturilor legislative, aceste probleme sunt departe de a fi rezolvate şi încă pot aduce prejudicii incomensurabile, ce ameninţă cu frânarea evoluţiei individuale şi chiar organizaţionale.

În acest context, tema cercetată este de actualitate imediată, necesitatea moralităţii devenind din ce în ce mai stringentă, etica transformându-se într-o problemă care nu mai poate fi ignorată, atât la nivel individual, cât şi la nivel organizaţional. De asemenea, mai mult decât oricând, discuţiile privind discriminarea sunt de actualitate, atât pe plan juridic, cât şi prin diversele teorii, acest cadru analitic multidisciplinar având un impact real asupra practicilor din firme, sancţionând utilizarea unor practici discriminatorii, în timp ce le legitimează uneori, pe plan economic.

Lucrarea are un caracter ştiinţifico-teoretic şi aplicativ pronunţat, contribuind la îmbogăţirea cunoaşterii în domeniu, prin nuanţarea temelor eticii, discriminării şi responsabilităţii manageriale, prin prezentarea dinamicii acestor procese şi a comportamentului atât al managerilor din firmele româneşti, cât şi al societăţii noastre, în ansamblu, într-un context european vast, dorindu-se a se constitui într-un sprijin real pentru cei interesaţi de această problematică.

Elaborarea lucrării a impus o amplă documentare bibliografică, apelându-se la un număr considerabil de lucrări de referinţă mai ales ale teoreticienilor străini în domeniul filosofiei, managementului, statisticii, econometriei, dreptului etc., urmărindu-se, însă în egală măsură, şi valorificarea lucrărilor publicate de autori români. De asemenea, aprecierile şi concluziile lucrării au o bază solidă, constituită din informaţii şi date obţinute din consultarea unor studii şi apariţii editoriale actuale.

Această lucrare are drept scop declarat analiza aspectelor legate de etica în afaceri şi de responsabilitatea managerială în cadrul firmelor din România precum şi analiza fenomenului discriminării pe piaţa muncii în ţara noastră şi a principalelor reglementări de drept naţional şi internaţional privind eliminarea sa, în realizarea acestui scop, urmărindu-se, pe întreg parcursul lucrării, următoarele aspecte:

- tratarea pe larg a conceptelor de etică, responsabilitatea managerială şi discriminare, acordându-se o atenţie sporită modalităţilor de abordare şi manifestare în cadrul relaţiilor din cadrul companiilor;
- identificarea caracteristicilor unui manager etic, surprinzându-se rolul lor esenţial în influenţarea comportamentului etic al angajaţilor;
- evidenţierea impactului pozitiv al responsabilităţilor sociale a organizaţiei asupra performanţelor resurselor umane;
- efectuarea unei analize a comportamentului etic şi a practicilor de resurse umane responsabile din punct de vedere social în firme din România;
- propunerea unei clasificări a formelor de discriminare aşa cum reiese din legislaţia în vigoare şi în funcţie de accentul pus pe caracteristicile economice, indentificându-se influenţele acesteia asupra actorilor de pe piaţa forţei de muncă;
- prezentarea unei analize a percepţiei cetăţenilor europeni şi români privind discriminarea în spaţiul european;
- realizarea unei analize complexe a cadrului normativ naţional şi internaţional privitor la discriminare;
- punctarea situaţiei persoanelor cu dizabilităţi şi a posibilităţilor acestora de angajare în lume şi în România.

În ciuda faptului că în ţara noastră, numărul persoanelor cu dizabilităţi a evoluat permanent, această categorie de personae se confruntă, în continuare, cu o serie de probleme grave, prezentând o rată de ocupare cu mult mai mică decât a celor fără dizabilităţi şi, mai ales, cu mult sub rata de ocupare a persoanelor cu handicap din ţările europene.

Pornind de la ideea că şi persoanele cu dizabilităţi ar trebui să beneficieze de egalitate de şanse şi de tratament în ceea ce priveşte accesul, păstrarea şi avansarea la un loc de muncă liber ales, lucrarea prezintă o serie de măsuri de facilitare a intrării pe piaţa muncii pentru aceste persoane, precum: angajarea deschisă, locurile de muncă protejate, locurile de muncă asistate, ajungându-se, în cele din urmă, la concluzia că nu există un model ideal, care să se potrivească tuturor situaţiilor, fiecare dintre aceste modele având avantaje şi dezavantaje în ceea ce priveşte generarea unor rezultate reale privind ocuparea forţei de muncă a persoanelor cu dizabilităţi.

În codiţiile în care dreptul la egalitate în faţa legii şi protecţia împotriva discriminării este un drept fundamental şi esenţial pentru funcţionarea normală a unei societăţi democratice, lucrarea aduce argumente pentru dezvoltarea şi punerea în aplicare a unor instrumente viabile de luptă împotriva acestui fenomen, în vederea eradicării lui.

Pentru ceea ce sunt astăzi, din punct de vedere profesional, mulţumirile mele se îndreaptă către multe persoane pe care Bunul Dumnezeu mi le-a trimis în cale. Aş aminti pe cele mai importante pentru viaţa şi scurta mea carieră.

Doamnele profesoare Daniela PÎRVU - decan şi Amalia PANDELICĂ - prodecan la Facultatea de Ştiinţe Economice din Piteşti, sunt cele cărora le mulţumesc în primul rând, deoarece dânsele mi-au dat fericirea vieţii mele profesionale de a mă afla la o catedră universitară de la înălţimea căreia pot să împărtăşesc studenţilor din cunoştinţele ce mi-au fost transmise în timp, cu competenţă şi multă pasiune, de către toţi profesorii pe care i-am avut pe durata studiilor universitare.

Mulţumesc în mod deosebit domnului prof. univ. dr. Aurel MANOLESCU, cel care, timp de patru ani, cu răbdare şi cu mult tact pedagogic, mi-a îndrumat paşii pe drumul pregătirii doctorale şi care, pe parcursul acestor ani, mi-a fost mentor şi părinte, încurajându-mă, întărindu-mi încrederea în forţele proprii şi oferindu-mi sfaturi profesionale fără de care acest drum ar fi fost şi mai anevoios.

Alătur mulţumirile mele doamnei profesor Alecxandrina Deaconu şi domnilor profesori Mihai Vărzaru si Tudor Nistorescu pentru efortul de a-mi analiza teza de doctorat şi de a-mi face aprecieri care mă onorează cu totul şi cu totul deosebit.

Sincerele mele mulţumiri se îndreaptă către domnul prof. univ. dr. Nicolae BARBU -decan în perioada studenţiei mele, cel care mi-a asigurat un loc de muncă stabil la secretariatul facultăţii şi prin ajutorul căruia am căpătat, pentru prima oară în viaţa mea, autonomia deplasării, chiar dacă aceasta este în spaţii destul de limitate.

Nu sunt sigură că aş fi avut prilejul de a adresa pe această cale mulţumirile mele celor amintiţi mai sus, dacă Dumnezeu nu mi-ar fi intersectat drumul vieţii cu o persoană specială, căreia îi respect dorinţa de a nu-i dezvălui numele. EL – cu majuscule, pentru că aşa este pentru mine – nu m-a ajutat să devin studentă, deoarece eram deja studentă atunci când mi-a devenit profesor. Nu ştiu dacă aş fi urmat un masterat în altă parte, dar l-am urmat la Piteşti pentru că dânsul a fost cel care a organizat această formă de pregătire universitară aici. De asemenea, nu sunt sigură că aş fi lucrat la Universitatea din Piteşti, dar sunt aici din 2005, când, proaspăt absolventă a studiilor de licenţă, dânsul m-a angajat la de curând constituita Asociaţie a Facultăţilor de Economie din România şi apoi ca secretară la departamentul de studii masterale pe care le organizase de curând. Este greu să pot crede că cineva m-ar fi putut primi fără rezerve la pregătirea doctorală, dacă ***el*** *nu mi-ar fi îndrumat paşii către domnul profesor Aurel MANOLESCU, care, cu bunăvoinţă, mi-a acordat tot sprijinul şi încrederea domniei sale. Şi, în final, sunt sigură că această carte nu ar fi avut şansa să apară - cel puţin nu acum – dacă acest om special; faţă de care imi exprim întreaga mea gratitudine, nu mi-ar fi orientat calea către Societatea Ştiinţifică de Management din România, pentru ca apoi să se ocupe de pregătirea lucrării pentru tipar.*

Cu pioşenie mulţumesc Proniei Cereşti care mi-a călăuzit paşii (metaforic vorbind) ca să întâlnesc atâţia oameni minunaţi, binecuvântaţi de Dumnezeu.

Piteşti, 23 aprilie 2013 — *Victoria-Mihaela Brînzea*

APRECIERI

1. Dezvoltarea durabilă şi responsabilitatea socială a organizaţiilor

Una din cele mai importante probleme apărute ca urmare a efectelor globalizării şi modializării economiei este aceea a conceperii şi realizării unei dezvoltări durabile, organic legată de creşterea responsabilităţilor sociale a organizaţiilor direct sau indirect implicate în viaţa economică şi socială. Cele două concepte se situează în centrul multor dezbateri în literatura economică şi managerială, care le consideră deosebit de importante pentru rezolvarea crizei care se manifestă astăzi în procesul de creştere a performanţelor organizaţionale şi de progres al societăţii.

Responsabilitatea socială a întreprinderii a fost şi este considerată cel mai adecvat răspuns la efectele sociale şi de mediu generate de practicile uneori imorale ale firmelor multinaţionale. Ea presupune un comportament adecvat, unitar şi compatibil faţă părţile interesate, respectiv acţionari, clienţi , furnizori, distribuitori, comunitate, societate civilă etc., dar şi faţă de proprii salariaţi, care sunt primii şi direct implicaţi în practicarea unui astfel de comportament.

Mulţi autori au studiat şi au evidenţiat legăturile pe care performanţa organizaţională din zilele noastre le are cu conceptele de dezvoltare durabilă şi responsabilitate socială. Crearea unui climat social favorabil în interiorul organizaţiei şi a unei imagini pozitive pe piaţa muncii, care evocă răspunsul său la cerinţele de ocupare ale comunităţii şi ale societăţii, sunt indisolubil legate de asimilarea eticii în domeniul afacerilor, cu precădere la nivel managerial. Reflexia etică în întreprindere a început să acumuleze un interes strategic şi a devenit o nouă dimensiune a politicii acesteia. Prin expresia eticii sale întreprinderea îşi afirmă caracterul său unic şi permite salariaţilor săi să trăiască un puternic sentiment de apartenenţă.

Astfel, formarea etică trebuie să devină una din preocupările prioritare ale conducerii, iar principiile eticii să devină cadrul de referinţă pentru deciziile viitoare şi să orienteze în permanenţă acţiunea.

Lucrarea domnişoarei Victoria-Mihaela Brînzea propune dezvoltarea conceptului de etică şi de comportament etic în strânsă legătură cu alte două concepte complementare, care sunt decisive pentru performanţa organizaţională şi dezvoltarea durabilă , respectiv responsabilitatea managerială şi discriminarea.

Acest demers are drept consecinţă creşterea gradului lor de operaţionalizare în mediul afacerilor, iar rezultatele obţinute sunt remarcabile. Printre acestea merită menţionate:

identificarea caracteristicilor managerului care promovează un climat etic, identificarea şi oferirea unor metode de măsurare a discriminării pe piaţa muncii, analiza percepţiei cetăţenilor români şi europeni privind discriminarea sub multiplele sale forme, analiza cadrului normativ internaţional şi naţional privitor la discriminare, analiza situaţiei persoanelor cu dizabilităţi şi a posibilităţilor lor de angajare în România şi în lume etc.

Toate aceste rezultate oferă o nouă perspectivă asupra corelaţiei existente între climatul social, imaginea pe piaţa muncii, pe de o parte, şi etica în afaceri, disciminarea şi responsabilitatea managerială, pe de altă parte. Această corelaţie influenţează performanţa organizaţională şi performanţa durabilă.

Reprezentând o contribuţie proprie remarcabilă a autoarei la elucidarea înţelegerii şi la facilitarea transpunerii în practică a conceptelor de etică în afaceri, de discriminare şi de responsabilitate managerială prin recurgerea la inter şi transdisciplinaritate, la prelucrarea şi sistematizarea unor studii şi cercetări parţiale pentru obţinerea unor cunoştinţe noi, cu valoare certă pentru mai buna lor gestionare, lucrarea marchează un ·surplus notabil de cunoştinţe , un important pas înainte în managementul şi gestiunea celor trei concepte la nivel organizaţional, dar şi o sursă informaţională pentru eventuale iniţiative legislative în ţara noastră , care mai are de recuperat în materie de reglementări în domeniu. În acest sens pot fi subliniate:

- identificarea relaţiei şi delimitările conceptelor de etică , morală şi deontologie, pe care autoarea le transpune în mediul afacerilor, subliniind mecanismul prin care managerul le poate pune în practică de o nanieră pozitivă şi eficace;
- identificarea unei tipologii bogate şi a caracteristicilor managerilor în funcţie de comportamentul lor faţă de principiile etice;
- descrierea mecanisrnului prin care managerul poate influenţa comportarnentul etic al angajaţilor;
- îmbogăţirea tipologiei conceptului de discriminare, analiza evoluţiei profitului la firmele care practică discriminarea şi prezentarea unor modele econometrice care măsoară nivelul discriminării;
- elucidarea relaţiei care trebuie să existe între responsabilitatea socială şi resursele umane ale unei organizaţii, relaţie care nu a făcut obiectul unor studii pe măsură în literatura de specialitate;
- realizarea unui diagnostic pentru identificarea comportamentului etic şi a practicilor de resurse umane care îl susţin în mediul de afaceri din România;
- analiza şi îmbogăţirea tipologiei de manifestare a discriminării cu formele noi, care au fost identificate la nivel mondial şi care trebuie luate în considerare şi în România;

- inventarierea măsurilor de facilitare a intrării pe piața muncii și a strategiilor utilizate la nivel mondial pentru contracararea fenomenului de discriminare etc.

Veridicitatea și valoarea acestor rezultate sunt susținute de bogăția informațională, de metodologia corect aleasă , de construcțiile științifice realizate de autoare și de un limbaj științific clar, fluid, care facilitează lecturarea și înțelegerea lucrării.

Totodată, merită subliniat modul în care sunt structurate și concepute concluziile lucrării. Prin plasarea lor la finalul fiecărui capitol, autoarea evidențiază pe larg concluziile parțiale, iar la finalul lucrării realizează o selecție care are în vedere importanța lor pentru întreaga cercetare întreprinsă.

Aspectele subliniate la acest punct relevă faptul că lucrarea se caracterizează printr-un nivel calitativ ridicat din punct de vedere al informațiilor vehiculate și al rezultatelor obținute.

Craiova, aprilie 2013 Prof. univ. dr. Mihai VĂRZARU
Universitatea din Craiova

2. Etica managerială și discriminarea

"Etica, discriminarea și responsabilitatea managerială" este rezultatul unui demers științific si al preocupărilor consecvente în cercetare desfășurate pe durata programului de pregătire doctorală de către domnișoara Brînzea Victoria - Mihaela.

În contextul actualei situații economice și sociale, tema abordată este de actualitate pentru România, dar și pentru alte țări, îndeosebi dintre cele emergente, oferind o interpretare sintetică, printr-o abordare interdisciplinară, a relației dintre cele trei concepte fundamentale: etica, discriminarea si responsabilitatea managerială. Lucrarea a fost destinată analizării acestei probleme dintr-o triplă perspectivă teoretică , conceptuală și empirică, bazată pe o cercetare atentă a unei bibliografii bogate, de peste 250 de titluri, din literatura de specialitate .

Relația dintre etică, discriminare și responsabilitatea managerială este extrem de complexă. Importanța și actualitatea temei abordate provine din faptul că astăzi, firmele nu mai pot avea succes fără un aport etic, iar elaborarea strategiilor unei organizații

trebuie să se fundamenteze pe principii etice intercorelate cu misiunea şi obiectivele propuse.

Autoarea s-a concentrat în direcţia aducerii unui plus de cunoaştere cu privire la conceptele de etică managerială, discriminarea pe piaţa muncii şi a legăturii dintre manageri şi responsabilitate.

Demonstrând capacitatea unei abordări originale a fenomenelor enunţate, domnişoara Mihaela Brînzea construieşte un cadru teoretic şi conceptual realizat pe baza analizei literaturii, urmat şi de studii empirice privind comportamentul etic a 50 de firme care funcţionează În România.

Cercetarea empirică se constituie într-o analiză coerentă şi bine structurată care respectă toate etapele metodologice, respectiv: poziţionarea temei în cadrul literaturii fenomenelor studiate, stabilirea obiectivelor, enunţarea întrebărilor cercetării, lansarea unor ipoteze originale şi construirea unor variabile de lucru, identificarea unor metode statistice capabile să testeze ipotezele enunţate.

Lucrarea, în integritatea sa, pătrunde în esenţa proceselor ce ţin de esenţa managerială, dar şi a celor specifice eticii şi discriminării, aşa încât, corelaţiile şi judecăţile formulate confirmă valoarea şi caracterul interdisciplinar al investigaţiilor.

Prof. univ. dr. Tudor NISTORESCU
Universitatea din Craiova

INTRODUCERE

Sinonim cu termenul de "morală", conceptual de "etică" a reprezentat, de-a lungul secolelor, o preocupare permanentă, în egală măsură, a filosofiei şi religiei. În **contextul actual al globalizării, necesitatea moralității** devine din ce în ce mai stringentă pentru oameni; privită, îndeosebi, ca apanaj al dezvoltării, etica este, înainte de toate, un set de valori care nu lipseşte din nicio cultură de pe Glob. Progresul economic din ultimele decenii şi extinderea tehnologiilor la scară mondială **au condus la reiterarea considerentelor de ordin etic**. Pe măsură ce relațiile dintre oameni sunt din ce în ce mai apropiate, depăşind barierele spațiale, etica devine **o problemă** care nu mai poate fi **ignorată**. Astăzi, etica în afaceri şi responsabilitatea socială a organizațiilor **au devenit subiecte de interes major pentru specialiştii din domeniile managementului**, marketingului, sociologiei, filosofiei şi comunicării.[1]

Subiectul eticii în afaceri a iscat dezbateri aprinse, atât în plan teoretic cât şi practic. În plan teoretic, se încearcă **identificarea unei legături** între lumea afacerilor şi aspectele de ordin moral, iar în plan practic, se caută **modalități adecvate** de a implementa considerentele morale în activitatea cotidiană a firmelor. Dacă în viziunea lui Milton Friedman, „singura şi unica responsabilitate a unei firme este de a avea profit"[2], etica şi afacerile fiind considerate două domenii distincte, aproape incompatibile[3], astăzi, etica în firme a devenit o necesitate care se face simțită din ce în ce mai pregnant, companiile nemaiputând avea succes fără un suport etic.

Puterea şi influența firmelor private asupra societății în ansamblu **tinde să fie** din ce în ce mai mare, iar **politicile imorale**, precum şi profiturile colosale obținute prin fraudă şi corupție, **criza morală** din mediul de afaceri, atitudinile incorecte față de angajați, **concurența neloială**, poluarea mediului, manipularea consumatorului prin reclame înşelătoare, utilizarea în interes personal a unor informații confidențiale, **pot aduce prejudicii incomensurabile** indivizilor, comunităților şi mediului.[4]

---

[1] S. G. Toma, *Responsabilitate Socială şi Cetățenie Corporativă în secolul XXI*, Amfiteatrul Economic nr. 23/2008, Editura A.S.E., p. 80.

[2] M. Friedman, *A Friedman Doctrine – The social responsibility of business is to increase its profits*", The New York Times Magazine, sept.13, 1970, pp. 32-33.

[3] V. Di Norcia, *Hard like water: Ethics in Business*, Oxford University Press, Toronto, 1998, p. 2.

[4] P. Nica, D. Agheorghiesei, *Conflicte şi etică în managementul resurselor umane, partea a II-a. Etica în managementul resurselor umane*, material prezentat ca suport de curs destinat cursanților de la programele de Studii Aprofundate MRU şi Master MDRU, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza", Iaşi, 2009, p.5 .

Toate aceste probleme au adus în **prim plan** problematica eticii în lumea afacerilor, interesul **opiniei publice față de etica afacerilor crescând considerabil** şi ca urmare a intensificării mişcărilor militante ale diferitelor categorii de stakeholderi.

Dintre multele aspecte privind promovarea eticii în cadrul unei organizații, cel mai important este **conduita etică a managerilor**. Etica firmei nu este o problemă colectivă, ci mai degrabă o responsabilitate individuală, standardele etice personale ale managerului fixând standardele colective pentru organizație. Etica nu este ceea ce un manager "face", este ceea ce un manager "este". Thornton Bradshaw, fost Director General al RCA şi fostul preşedinte al ARCO, a recomandat ca liderii să „implementeze propriul set de valori şi de etică în ceea ce fac în timpul zilei. Dacă trebuie să trageți o perdea, atunci când mergeți la lucru de dimineață, şi să petreceți opt ore. . . făcând ceva în care nu credeți, atunci aveți probleme".

În societatea modernă, etica managerială, ca o ramură relativ tânără a eticii, studiază principiile şi regulile care trebuie să guverneze procesul managerial, respectiv o conduită corectă în afaceri.[5]

Literatura de specialitate sugerează constant influența conducătorilor asupra eticii organizației, subliniind faptul că acțiunile acestora reprezintă o referință pentru comportamentul angajaților. Astfel, Drucker consideră că spiritul unei organizații este generat de oamenii din vârf[6], ceea ce impune ca ei să conştientizeze efectele pe care deciziile şi comportamentele lor le au asupra climatului şi a relațiilor sociale în organizații, deoarece lipsa de măsuri din partea liderilor față de comportamentele neetice ar putea fi interpretată ca o aprobare a practicilor dubioase din organizație.

Dincolo de rolul fundamental jucat de lideri, managerii de la toate nivelurile organizației sunt, de asemenea, importanți în rolul lor de „actori multiplicatori" de etică în cadrul firmei, deoarece etica se referă la fiecare membru al organizației. Este datoria managerilor să dea exemplu şi să creeze condițiile în care angajații îşi pot exercita responsabilitatea etică, ei trebuind să fie primii care să adopte un comportament corect, să ia inițiativa de a începe un program etic şi nu în ultimul rând, să conducă prin exemplu.

Cercetările privind climatul şi cultura organizațională au subliniat importanța comportamentului managerilor ca determinând climatul etic care predomină într-o organizație. Astfel, comportamentul etic al liderilor ajută la reducerea comportamentelor deviante sau contraproductive ale angajaților (sabotaj, furt, absenteism, neimplicare), prin crearea unui mediu de lucru în care, fără discriminare, aceştia sunt tratați cu respect şi demnitate, sunt motivați şi tratați echitabil, în care onestitatea şi integritatea sunt valori primordiale la locul de muncă.

---

[5] D. Popescu, *Cultura organizațională şi etica în afaceri*, Editura ASE, Bucureşti, 2006, p. 153.

[6] P. Drucker, *What is business ethics?*, The public interest, nr. 63, 1981 în William A Cohen, *Drucker on leadership : new lessons from the father of modern management*, CA : Jossey-Bass, San Francisco, 2010, p.75.

În partea extremă, în măsura în care liderii exercită o influență puternică asupra culturii organizaționale și în care cultura organizațională are o influență puternică asupra comportamentului angajaților, dacă liderii se angajează în comportamente lipsite de etică vor avea surpriza să vadă că angajații care îi observă le vor imita conduita necorespunzătoare. Mai mult chiar, dacă liderii sunt recompensați pentru comportamentul neetic, aceasta va avea un ecou negativ puternic în mintea angajaților.

Managerii reușesc să modeleze angajații, recompensând comportamentul adecvat și corectând conduita deviantă. Datorită autorității și puterii lor de a recompensa și pedepsi, angajații acordă atenție deosebită comportamentului managerilor, încercând să facă tot ceea ce este recompensat, evitând ceea ce este sancționat de către organizație.

Un alt subiect ce suscită interesul științific este cel al **responsabilității manageriale.**

În aparență, conceptul de responsabilitate socială pare ușor de definit: presupune să distingi binele de rău, să respingi răul și să faci ceea ce este bine. Responsabilitatea socială a organizațiilor este definită ca responsabilitatea managerilor de a lua decizii și de a acționa astfel încât să contribuie la realizarea intereselor și bunăstării organizației precum și a societății în ansamblu, dificultatea definirii responsabilității sociale constând tocmai în faptul că fiecare persoană vede în mod diferit acțiunile care asigură bunăstarea societății.[7]

Astfel, dincolo de cerințele legii, care fac întotdeauna referire la îmbogățirea patrimoniului acționarilor ca scop final al companiei, **managerii au astfel obligații cvasi-contractuale față de numeroși alți actori** (acționari, angajați, consumatori, furnizori etc.)[8]:

- principala responsabilitate a managerilor față de **acționari** este de a face cât mai rentabilă investiția acestora și a spori profiturile companiei, această responsabilitate având atât natură legală, cât și natură morală (managerul are o datorie morală față de proprietarii afacerii, în calitatea sa de angajat al acestora). Managerii au trei tipuri de obligații morale de bază față de acționari:[9] *obligația de supunere*, *obligația de confidențialitate*, *obligația de loialitate*.
- răspunderea managerilor față de **angajați** s-a dezvoltat mai mult decât orice alt tip de responsabilitate managerială și a fost reglementată prin legi. Cele mai discutate probleme legate de obligațiile morale ale managerilor față de

---

7 R. L. Daft, D. Marcic, *Understanding Management*, Mason, OH: South-Western Cengage Learning, 2009, p. 130.

8 J. Pasquero, *Éthique et entreprises : le point de vue américain* (1995, p. 382), în *Le management aujourd'hui : une perspective nord-américaine*, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 2000, pp.369-393.

9 R. Filip, I. Iamandi, *Etică și responsabilitate socială corporativă în afacerile internaționale – suport de curs*, Academia de Studii Economice, București, 2008, p. 122.

personalul angajat vizează: *dreptul angajaţilor la libertate, dreptul la un salariu corect, dreptul la intimitate*[10]*, dreptul angajaţilor de a avea un loc de muncă, dreptul angajaţilor la un mediu de lucru sigur şi salutar, dreptul angajaţilor la siguranţa postului şi stabilirea unei proceduri legale de angajare, sancţionare, retrogradare, promovare şi concediere, dreptul angajaţilor la indemnizaţii pentru daunele suferite în timpul lucrului, dreptul angajaţilor de a participa sau de a avea un cuvânt de spus în problemele care îi afectează în mod direct.*[11]

- responsabilitatea managerilor faţă de **consumatori** vizează furnizarea unor produse sigure şi de calitate, care să nu înşele aşteptările clienţilor şi să satisfacă nevoile pentru care au fost achiziţionate. În condiţiile în care consumatorii timpurilor noastre încep să-şi concentreze atenţia nu doar asupra calităţii produselor achiziţionate, ci şi asupra comportamentului firmei producătoare, companiile care doresc să-şi atragă clienţii din ce în ce mai pretenţioşi trebuie să acorde o importanţă sporită eticii în afaceri.[12]
- în raport cu **furnizorii,** responsabilitatea îmbracă diferite forme: corectitudine, încredere, dezvoltarea unor relaţii de lungă durată etc.
- faţă de **firmele concurente,** responsabilitatea managerului se concretizează printr-un comportament competitiv, dar în spiritul fair-play-ului.

Responsabilitatea firmei şi implicit a managerului faţă de comunitate constă în implicarea acesteia în rezolvarea anumitor probleme ale societăţii. Luarea de atitudini publice privind diversele probleme (anticiparea nevoilor sociale ale societăţii şi eforturile în direcţia satisfacerii lor, comercializarea de produse sau servicii de bună calitate, utilizarea unor practici de marketing corespunzătoare, pregătirea şi perfecţionarea angajaţilor, asigurarea unor condiţii cât mai bune de lucru, asistenţă medicală pentru angajaţi, sponsorizări etc.) sunt doar câteva aspecte legate de răspunderea socială a firmei.

Al treilea şi ultimul aspect tratat în această lucrare este cel referitor la **discriminare.**

Mai mult decât oricând, discuţiile privind discriminarea sunt de actualitate. Pe un plan juridic şi în special, la nivel comunitar, în primul rând, şi mai apoi prin diverse teorii economice apoi. Acest cadru analitic multidisciplinar are impact real asupra practicilor din întreprinderi, sancţionând utilizarea unor practici discriminatorii, în timp ce le legitimează uneori, pe plan economic.

Primul care s-a interesat de aceste probleme a fost economistul american Gary Becker în 1957. Literatura care analizează interacţiunile între fenomenul discriminator şi muncă

---

10 A. Puiu, *Management în afacerile economice internaţionale*, Tratat, ediţia a II-a, Editura Independenţa Economică, 1997, pp. 83-85.

11 R. Filip, I. Iamandi, op. cit. , pp. 124-127.

12 Idem, p. 132.

poate fi divizată în două şcoli: prima (începând cu Gary Becker) interpretează discriminarea în termeni de *gust* şi consideră că discriminarea faţă de anumite minorităţi etnice are ca origine dorinţa anumitor actori (angajatori, angajaţi, clienţi) de a nu fi în contact cu aceste minorităţi. Al doilea curent de analiză a discriminării, dezvoltat de Arrow, Phelps şi Akerlof, estimează că originea discriminării stă în percepţia actorilor privind anumite subcategorii, percepţie având drept principală explicaţie incertitudinea şi incompletitudinea informaţiei în care se regăsesc în momentul angajării.

Scopul şi obiectivele lucrării noastre îl reprezintă analiza aspectelor legate de etica în afaceri şi de responsabilitatea managerială în cadrul firmelor româneşti, analiza fenomenului discriminării pe piaţa muncii în România şi a principalelor reglementări de drept naţional şi internaţional privind eliminarea sa.

În vederea îndeplinirii acestui scop, am stabilit următoarele **obiective:**

- Analizarea conceptelor de etică, morală şi etică în afaceri şi a importanţei acestora în perioada actuală;
- Analizarea conceptului de etică managerială şi identificarea caracteristicilor şi rolului unui manager în stabilirea unui climat etic;
- Analizarea conceptelor de responsabilitate managerială şi de responsabilitate socială a organizaţiilor şi identificarea impactului pozitiv al acestora asupra performanţelor resurselor umane;
- Realizarea unei cercetări în vederea evidenţierii practicilor de resurse umane responsabile din punct de vedere social în firme din România;
- Analizarea conceptului de discriminare şi a formelor de discriminare;
- Analizarea metodelor de măsurare a discriminării pe piaţa muncii;
- Analizarea percepţiei cetăţenilor români şi europeni privind discriminarea pe diferite criterii;
- Analizarea cadrului normativ naţional şi internaţional privitor la discriminare şi determinarea atribuţiilor instituţiilor naţionale şi internaţionale referitor la eliminarea tuturor formelor de discriminare;
- Analiza situaţiei persoanelor cu dizabilităţi şi a posibilităţilor de angajare a acestora în lume şi în România.

Suportul metodologic şi teoretico-ştiinţific al lucrării îl constituie ansamblul de concepte, noţiuni şi principii tratate în literatura de specialitate, la baza efectuării investigaţiei stând lucrări fundamentale ale teoreticienilor străini şi români în domeniul filosofiei, managementului, statisticii, econometriei şi dreptului. Suportul metodologic l-a constituit legislaţia internaţională, comunitară şi a României, ce reglementează aspectele referitoare la discriminare.

Baza informaţională a lucrarii noastre o constituie datele oficiale statistice ale Biroului Naţional de Statistică, Autorităţii Naţionale pentru Persoanele cu Handicap,

Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, precum şi materialele statistice ale unor organizaţii internaţionale (EUROSTAT, COMISIA ECONOMICĂ A NAŢIUNILOR UNITE PENTRU EUROPA <<ECE>>, BANCA MONDIALĂ, ORGANIZAŢIA MONDIALĂ A MUNCII), Constituţia României, Codul Muncii, Directivele Consiliului Europei, Convenţiile Organizaţiei Mondiale a Muncii, Pactele şi Convenţiile Organizaţiei Naţiunilor Unite, alte reglementări comunitare.

Noutatea ştiinţifică **a rezultatelor obţinute în urma cercetării întreprinse** vizează următoarele **aspecte**:

- tratarea pe larg a conceptelor de etică, responsabilitate managerială şi discriminare, acordându-se o atenţie sporită modalităţilor de abordare şi manifestare în cadrul relaţiilor din cadrul companiilor;
- identificarea caracteristicilor unui manager etic, surprinzându-se rolul lor esenţial în influenţarea comportamentului etic al angajaţilor;
- evidenţierea impactului pozitiv al Responsabilităţii Sociale a Organizaţiei asupra performanţelor resurselor umane;
- efectuarea unei analize a comportamentului etic şi a practicilor de resurse umane responsabile din punct de vedere social în firme din România;
- propunerea unei clasificări a formelor de discriminare aşa cum reiese din legislaţia în vigoare şi în funcţie de accentul pus pe caracteristicile economice, identificându-se influenţele acesteia asupra actorilor de pe piaţa forţei de muncă;
- identificarea modalităţilor de măsurare a discriminării pe piaţa muncii;
- prezentarea unei analize a percepţiei cetăţenilor europeni şi români privind discriminarea în spaţiul european;
- realizarea unei analize complexe a cadrului normativ naţional şi internaţional privitor la discriminare;
- punctarea situaţiei persoanelor cu dizabilităţi şi a posibilităţilor acestora de angajare în lume şi în România.

Lucrarea este structurată astfel: introducere, patru părţi, respectiv 9 capitole, concluzii generale, contribuţii personale şi recomandări, anexe, bibliografie şi alte elemente precum lista tabelelor şi lista figurilor.

Partea I - „DELIMITĂRI CONCEPTUALE PRIVIND ETICA, DISCRIMINAREA ŞI RESPONSABILITATEA MANAGERIALĂ” realizează o analiză a acestor 3 concepte ce suscită un interes deosebit în prezent. Scopul acestei părţi a fost prezentarea diferitelor puncte de vedere şi sublinierea opticii din care pot fi privite conceptele de etică, discriminare şi responsabilitate managerială. Această primă parte este alcătuită din 3 capitole, după cum urmează:

Capitolul 1 – „Conceptul de etică şi importanţa acesteia în perioada actuală" are ca obiectiv analizarea conceptului de etică, aşa cum reiese el din literatura de specialitate. Se porneşte de la tratarea eticii în general şi a relaţiei acesteia cu alte concepte conexe, făcându-se, ulterior, trecerea la etica aplicată, respectiv etica în afaceri şi etica managerială.

Pornind de la cunoaşterea impactului pe care globalizarea, existenţa companiilor transnaţionale, modificările suferite de strategiile şi structurile corporaţiilor, mişcările militante ale diferiţilor stakeholderi (angajaţi, consumatori etc.) îl exercită asupra managementului organizaţiilor, studiile prezentate permit evidenţierea importanţei din ce în ce mai mari pe care etica o deţine într-o societate marcată de mutaţii majore şi de o permanentă evoluţie, precum şi a avantajelor ce decurg din implementarea principiilor şi valorilor eticii în afaceri (accesul mai facil la piaţa capitalurilor, o performanţă financiară sporită, sporirea loialităţii consumatorilor, o capacitate ridicată de a atrage angajaţi profesionişti etc.).

În condiţiile în care managerii exercită o influenţă puternică asupra culturii organizaţionale şi asupra comportamentului fiecărui angajat, lucrarea îşi propune să identifice o tipologie a managerilor în funcţie de atitudinea acestora faţă de etică. Cunoaşterea trăsăturilor ce caracterizează managerii etici, descrise în lucrare, permite evidenţierea modului în care aceştia contribuie la crearea unui stil de management, unui climat de muncă şi unei etici favorabile dialogului şi încrederii, precum şi la rezultatele ce reies de aici, precum: o eficienţă mai bună din partea angajaţilor, un angajament mai mare etc.

Capitolul 2 – „Discriminarea – modalitate de manifestare a comportamentului neetic" urmăreşte clarificarea conceptului de discriminare, prezentarea diferitelor tipuri de discriminare, precum şi expunerea principalelor metode de măsurare a discriminării pe piaţa muncii.

Acest capitol prezintă rezultatele cercetării literaturii care analizează interacţiunile între fenomenul discriminator şi muncă, pornind de la prima şcoală, care interpretează discriminarea în termeni de *gust* şi consideră că discriminarea faţă de anumite minorităţi etnice are ca origine dorinţa anumitor actori (angajatori, angajaţi, clienţi) de a nu fi în contact cu aceste minorităţi, continuând cu un al doilea curent de analiză a discriminării, care estimează că originea discriminării stă în percepţia actorilor privind anumite subcategorii, percepţie având drept principală explicaţie incertitudinea şi caracterul incomplet al informaţiei pe care o deţin aceştia în momentul angajării.

Cunoaşterea metodelor de măsurare a discriminării pe piaţa muncii, care sunt descrise în lucrare (metodele econometrice, metodele de audit), permite identificarea imediată a acestui fenomen, ca primă etapă esenţială în lupta împotriva discriminării. Toate aceste metode au ca punct comun faptul că impun necesitatea separării diferenţelor (de salariu

sau a celor dintre probabilităţile de angajare) care au cauze obiective (de exemplu, productivităţi diferite) de acele diferenţe cauzate de discriminare.

Capitolul 3 – „Conceptul de responsabilitate managerială" debutează cu o scurtă prezentare generală a noţiunii de responsabilitate, punând în evidenţă, într-un mod clar, principalele trăsături definitorii ale acesteia, arătându-se, ulterior, strânsa legătură dintre management şi responsabilitate, subliniindu-se faptul că cele trei caracteristici ale responsabilităţii (deschiderea, afinitatea pentru acţiune, şi caracterul de consecinţă) vizează direcţiile în care managementul se simte, de obicei, confortabil.

Pornind de la ideea că responsabilitatea managerială din punct de vedere social poate fi abordată atât din punct de vedere al responsabilităţii firmei faţă de societate, cât şi din punct de vedere al responsabilităţii managerului faţă de propria companie şi faţă de societate, acest capitol analizează atent un fenomen abordat de puţină vreme de literatura de specialitate, şi anume fenomenul Responsabilităţii Sociale a Organizaţiilor, identificând argumentele în favoarea acestui tip de responsabilitate (**argumentul moral, argumentul economic**), precum şi o tipologie a responsabilităţilor pe care organizaţia le are faţă de societate, evidenţiindu-le pe cele care stârnesc interesul societăţii actuale (responsabilităţile etice şi discreţionare).

Pornind de la ideea că responsabilitatea socială a organizaţiilor este definită ca responsabilitatea individuală a managerilor de a lua decizii şi de a acţiona astfel încât să contribuie la realizarea intereselor şi bunăstării organizaţiei şi a societăţii, lucrarea subliniază faptul că, dincolo de cerinţele legii, care fac întotdeauna referire la îmbogăţirea patrimoniului acţionarilor ca scop final al companiei, managerii au obligaţii cvasi-contractuale faţă de numeroşi alţi actori, realizând o prezentare succintă a acestor responsabilităţi manageriale esenţiale.

Partea a II-a – „CERCETARE PRIVIND COMPORTAMENTUL ETIC ŞI PRACTICILE DE RESURSE UMANE RESPONSABILE" este alcătuită dintr-un singur capitol, **Capitolul 4,** care are acelaşi titlu.

Scopul principal al acestui capitol, îl constituie investigarea comportamentului etic al indivizilor şi al organizaţiilor, a gradului în care firmele chestionate practică o politică nediscriminatorie şi elaborarea unui bilanţ al practicilor de resurse umane responsabile, precum şi identificarea manierei în care aceste practici depăşesc simpla aplicare a dreptului muncii.

Firmele investigate consideră imperios necesară adoptarea unui comportament etic în vederea apărării reputaţiei şi evitării implicării în scandaluri, păstrării fidelităţii clienţilor şi încrederii investitorilor şi, nu în ultimul rând, în vederea atragerii şi implicării mai active a angajaţilor în activităţile firmei.

În condiţiile în care firmele acordă o importanţă majoră comportamentului etic al angajaţilor, acestea au, într-o proporţie ridicată un **cod de etică** care guvernează relaţiile

cu angajații și cu publicul larg, sau sunt angajate într-un sistem de certificare în conformitate cu standardele sociale sau de mediu, însă principiile invocate în cadrul acestora nu fac obiectul unor verificări, care „conferă credibilitate" acestui tip de documente.

Marea majoritate a firmelor au răspuns că practică o **politică de recrutare nediscriminatorie**, bazată pe tratament egal pentru toți candidații, dezvoltând o colaborare strânsă cu agențiile locale sau asociațiile de inserție.

În timp ce companiile își îndeplinesc obligațiile în ceea ce privește recrutarea persoanelor cu handicap, eforturile depuse pentru integrarea mai bună a acestor persoane se referă strict la amenajări ale programului și spațiului de lucru.

O problematică deosebită este cea a **ergonomiei securității și sănătății în muncă**, cele două domenii interacționând profund. Astfel, beneficiile ergonomiei se reflectă în îmbunătățirea securității și sănătății în muncă, cu efecte pozitive concretizate într-o productivitate mai ridicată. Abordarea modernă a securității în muncă este una pluridisciplinară, care se orientează preponderent spre stabilirea unor sisteme de securitate în muncă și nu asupra persoanei, așa cum o făcea adoptarea tradițională.

În materie de prevenire a accidentelor de muncă, cea mai notabilă este implicarea sporită a conducerii în creșterea gradului de conștientizare privind riscurile profesionale.

În ceea ce privește **evaluarea competențelor angajaților**: preocupări importante (probleme personale care pot afecta munca, intensitatea muncii percepută de către angajat, așteptările în termeni de câștiguri salariale) sunt, în general, **suficient abordate** în interviul anual de evaluare.

Legat de evaluare, **sistemul de salarizare este considerat ca fiind nediscriminatoriu și echitabil,** persoane care prestează aceeași muncă din punct de vedere cantitativ și calitativ primind același salariu.

Drept **concluzie**, putem afirma că firmele investigate acordă o importanță sporită eticii, dorind să-și mențină o imagine bună pe piață și să-și păstreze loialitatea angajaților, încercând pe cât posibil, să evite practicile discriminatorii. Cu toate acestea, firmele nu dezvoltă, în marea lor majoritate, **practici de resurse umane originale,** care să depășească aplicarea normelor de drept.

În contextul românesc, **integrarea preocupărilor sociale în definirea practicilor de resurse umane** se datorează, în principal, respectării legislației muncii, companiile luând în considerare sancțiunile posibile și evitând să se angajeze în comportamente oportuniste ale căror costuri sunt suportate de către comunitățile prezente și viitoare.

Partea a III-a - „STUDIU PRIVIND DISCRIMINAREA PE PIAŢA MUNCII ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ ŞI ÎN ROMÂNIA" este structurată în trei capitole, după cum urmează:

Capitolul 5 – „Analiză privind principalele forme de discriminare" realizează o prezentare amplă a conceptului de discriminare, a formelor sale de manifestare precum şi a influenţei acestora asupra actorilor de pe piaţa forţei de muncă, relevând şi percepţia cetăţenilor români şi europeni privind existenţa discriminării în ţările lor.

Prima formă de discriminare analizată a fost **discriminarea pe criterii de vârstă.** Acest tip de discriminare vizează două grupe de vârstă - cei mai tineri, noi-veniţi pe piaţa muncii, şi cei mai în vârstă, cu vârste peste 50 de ani. Discriminarea după vârstă se clădeşte pe o serie de **stereotipuri** privind **legătura între eficacitate şi vârsta salariaţilor,** stereotipuri care pot fi infirmate, deoarece există dovezi că se poate lucra, în mod eficient, la orice vârstă, cu condiţia ca firmele să realizeze strategii care să prevină şi să gestioneze îmbătrânirea salariaţilor şi să vegheze să menţină o bună calitate a vieţii la locul de muncă, adaptând organizarea ergonomică a muncii astfel încât să permită salariaţilor în vârstă să fie competitivi şi sănătoşi.

Din păcate, în România, societatea nu conştientizează îndeajuns importanţa îmbătrânirii active ca element de bază în asigurarea egalităţii de şanse pe parcursul întregii vieţi, persoanele peste 55 de ani beneficiind de un acces redus pe piaţa muncii, având o rată de ocupare inferioară celei corespunzătoare populaţiei tinere, precum şi o rată a şomajului în creştere în 2010, faţă de 2009, durata căutării unui loc de muncă fiind direct proporţională cu vârsta.

Un alt tip de discriminare avut în vedere în cercetarea întreprinsă este **discriminarea rasială,** capitolul concentrându-se asupra etniei celei mai vulnerabile din punct de vedere social, în special în ceea ce priveşte accesul la piaţa muncii: **romii**. Datele analizate arată că acest grup **riscă cel mai mult marginalizarea** şi se confruntă cu numeroase probleme socio-economice, precum: inegalitate socială larg răspândită şi discriminare, standarde de trai precare, nivel scăzut de educaţie, perspective de angajare reduse sau inexistente, rate mai ridicate ale şomajului, niveluri mai scăzute de venit, stare de sănătate şi condiţii de locuire precare şi acces redus la serviciile publice. Femeile rome sunt mai dezavantajate decât bărbaţii romi şi decât membrii altor grupuri etnice minoritare.

Astfel, atât în lume cât şi în ţara noastră, prejudecăţile şi discriminarea pe piaţa muncii reprezintă obstacole, în condiţiile în care, adesea, angajatorii şi ceilalţi angajaţi nu acceptă muncitori romi, discriminarea pe motive etnice fiind văzută ca cea mai răspândită formă de discriminare de către cetăţenii din Uniunea Europeană şi din România.

Un al treilea tip de discriminare analizat este **de gen: masculin-feminin**, capitolul evidenţiind două forme de discriminare a femeilor în câmpul muncii, şi anume: discriminarea în domeniul salarizării şi segregarea profesională, precum şi o serie de

cauze posibile pentru acest tip de discriminare: nivelul scăzut al remunerației în domeniile cu forța de muncă majoritar feminină (sănătatea, învățământul); subreprezentarea femeilor în procesul de luare a decizie, la nivel politic; lipsa unor măsuri de conciliere a vieții de familie cu viața profesională; stereotipuri sexiste în societate.

Un alt tip de discriminare avut în vedere în cercetarea întreprinsă a fost **discriminarea pe criterii religioase,** al cărei **motiv** probabil a fost identificat într-o insuficientă promovare a dialogului inter-religios şi a toleranței religioase, evidențiindu-se în acest capitol că acest comportament față de **minoritățile religioase** trebuie adaptat principiilor etice şi legislației existente, iar în cazul în care religia este un posibil criteriu discriminatoriu, firmele trebuind să ofere o "adaptare rezonabilă" pentru practicile religioase ale unei persoane, dacă aceasta nu înseamnă o dificultate nepotrivită sau exagerată pentru companie.

Dintre toate formele de discriminare prezentate în lucrare, o atenție deosebită se acordă **discriminării pe criterii de dizabilitate,** capitolul aducând unele clarificări privind conceptul de dizabilitate, punând în evidență într-un mod clar principalele modele privind handicapul, dezvoltate de-a lungul timpului, realizând o succintă comparație între modelele cele mai relevante, şi anume cel medical şi cel social.

Dacă discriminarea se bazează în general pe un tratament inegal al indivizilor, în cazul persoanelor cu dizabilități, non-discriminarea va fi considerată tratament inegal, angajatorul trebuind să nu aplice criterii identice de recrutare atunci când are de-a face cu persoane cu dizabilități, ci, dimpotrivă, să aibă în vedere mediul de lucru al firmei astfel încât să stabilească dacă, având amenajările rezonabile, candidații sunt susceptibili să îndeplinească cerințele postului.

Capitolul 6 – „Analiza situației persoanelor cu dizabilități în România" urmăreşte prezentarea unui tablou cât mai realist al situației persoanelor cu dizabilități, prezentând şansele acestora de a accede la educație, aspecte legate de capacitatea de muncă şi, implicit, participarea acestor persoane pe piața forței de muncă din România.

Din cercetările efectuate se observă că, în ciuda faptului că în țara noastră, numărul persoanelor cu dizabilități a evoluat permanent, ajungând ca la data de 31 decembrie 2010 să reprezinte cca. 3,23% din populația României, această categorie de persoane se confruntă, în continuare cu o serie de probleme grave, prezentând o **rată de ocupare** cu mult mai mică decât a celor fără dizabilități şi mai ales cu mult sub rata de ocupare a persoanelor cu handicap din țări europene.

În încercarea de a explica această rată de ocupare scăzută, lucracrea noastră identifică drept potențiale motive, pe lângă cel reprezentat de problemele medicale, o serie de aspecte care nu permit persoanelor cu dizabilități să fie active pe piața muncii, precum barierele arhitecturale care generează dificultăți de deplasare, percepția negativă privind oportunitățile de pe piața muncii.

Un aspect identificat în lucrare şi care apare strâns legat de accesul pe piaţa muncii este reprezentat de educaţie, proces la care unele persoane cu dizabilităţi au un acces mai dificil, ceea ce face ca un număr mare din rândul acestora să aibă un nivel de şcolarizare mai scăzut, aspect ce influenţează ocuparea. În toate statele membre ale UE, inclusiv România, între nivelul educaţiei şi dizabilitate există o legătură invers proporţională, astfel încât, cu cât dizabilitatea este mai severă, cu atât nivelul de educaţie atins este mai scăzut.

Capitolul identifică o serie de principii fundamentale care stau la baza reabilitării profesionale şi a ocupării forţei de muncă, printre care:

- egalitatea de şanse şi de tratament;
- măsurile pozitive în favoarea angajaţilor cu dizabilităţi, care nu trebuie privite ca fiind discriminatorii faţă de ceilalţi lucrători;
- dezvoltarea unor servicii de readaptare profesională şi de angajare a persoanelor cu handicap, accesibile celor din zonele rurale şi din comunităţile izolate;
- formarea profesională a personalului calificat în domeniu.

Deşi persoanele cu dizabilităţi continuă să fie ţinta discriminărilor şi a încălcărilor drepturilor omului, unul dintre domeniile atinse fiind cel al ocupării forţei de muncă, faptul că organismele naţionale şi internaţionale încep să acorde o importanţă deosebită acestei categorii de persoane, existând preocupări constante pentru promovarea egalităţii de şanse şi de tratament în ocuparea forţei de muncă şi pentru eliminarea excluziunii economice şi sociale a persoanelor cu dizabilităţi, putem spera la o îmbunătăţire a situaţiei acestei categorii de persoane.

Capitolul 7 – „Analiza strategiilor active pentru integrarea persoanelor cu dizabilităţi pe piaţa forţei de muncă aplicate în diverse ţări şi în România” îşi propune să prezinte o serie de **măsuri de facilitare a intrării pe piaţa muncii** pentru persoanele cu dizabilităţi, pornind de la ideea că şi aceste persoane ar trebui să beneficieze de egalitate de şanse şi de tratament în ceea ce priveşte accesul, păstrarea şi avansarea la un loc de muncă liber ales.

Acest capitol realizează o sinteză a principalelor forme de angajare posibile pentru persoanele cu dizabilităţi, începând cu **angajarea deschisă,** identificând aici existenţa unei rate de participare a persoanelor cu dizabilităţi pe piaţa liberă a forţei de muncă considerabil mai mică decât cea a celorlalţi lucrători, concomitent cu o rată a şomajului mai ridicată.

Ca răspuns la aceste situaţii grave, este identificată ca fiind necesară orientarea statelor către o politică mai activă pe piaţa forţei de muncă, care să urmărească, printre altele, luarea unor măsuri care să descurajeze dependenţa faţă de asistenţa socială şi să

îmbunătățească serviciile de sprijin al ocupării forței de muncă, dar și să asigure o implicare mai mare a angajatorilor.

Dacă, din diverse motive, angajarea deschisă nu poate fi o opțiune viabilă pentru anumite persoane cu dizabilități, în vederea asigurării unor oportunități egale de angajare și pentru această categorie de persoane, apare ca necesară înființarea de **locuri de muncă protejate**, care au un dublu scop: să facă posibilă, pentru oamenii cu handicap, desfășurarea unei activități profitabile și să-i pregătească pe aceștia, în măsura în care este posibil, pentru lucrul într-un loc de muncă normal.

Un tip special de angajare îl reprezintă **locurile de muncă asistate**. Definite ca muncă plătită în instituții de lucru normale integrate, cu servicii de asistență permanente, pentru persoanele cu handicap grav, aceste locuri de muncă îmbrăcă diferite forme, precum: plasarea individuală, enclavele, echipajele de lucru mobile și structurile tip întreprinderi mici.

În urma analizei acestor tipuri de angajare, apare ca evidentă concluzia că nu există un **model ideal**, care să se potrivească tuturor situațiilor, fiecare dintre aceste modele având avantaje și dezavantaje în ceea ce privește generarea unor rezultate reale privind ocuparea forței de muncă a persoanelor cu dizabilități.

Pentru a avea un tablou cât mai clar al celor mai bune politici de ocupare a persoanelor cu dizabilități, în lucrare s-a realizat o succintă analiză a acestui tip de politici folosite în țările europene și în România. Dintre măsurile de promovare a ocupării persoanelor cu dizabilități întâlnite în țările europene, s-au sintetizat următoarele:

- cote obligatorii la angajare, însoțite, în unele țări, de o amendă pentru nerespectare;
- subvenții salariale temporare sau permanente, subvenții pentru adaptare (pentru angajatori) și venituri suplimentare (pentru lucrători);
- servicii de formare și de reinserție și/sau plata taxelor și diurnelor pentru cei aflați în formare sau în reinserție;
- servicii de plasare, de încadrare în muncă, de coaching, servicii de interpretare etc.

Din păcate, din analiza efectuată reiese faptul că, în România, în timp ce legislația privind combaterea discriminării cere angajatorilor să adapteze facilitățile la nevoile persoanelor cu dizabilități, în vederea asigurării tuturor condițiilor necesare pentru eliminarea oricăror impedimente în ceea ce privește angajarea acestora, în practică, astfel de adaptări nu sunt realizate, angajatorii nedorind să investească în amenajarea unor astfel de facilități, de unde rezultă și numărul redus al persoanelor cu dizabilități care lucrează. Problemele esențiale sunt: lipsa serviciilor specializate și legislația descurajantă din domeniul angajării, și de asemenea stimulentele slabe în ceea ce îi privește pe angajatori.

PARTEA a IV-a – „MECANISME INTERNAŢIONALE ŞI NAŢIONALE PRIVIND ELIMINAREA DISCRIMINĂRII" este alcătuită din două capitole şi urmăreşte construirea unui tablou complex al legislaţiei internaţionale, comunitare şi româneşti privind lupta împotriva discriminării.

Capitolul 8 – „Reglementări în domeniul muncii" prezintă principalele reglementări care asigură protecţia unui drept al omului din naştere şi anume acela de a munci. La baza acestui capitol stă o amplă cercetare a documentelor emise de Organizaţia Internaţională a Muncii precum şi o cercetare pe măsură a Directivelor Consiliului Uniunii Europene.

Aceste documente urmăresc să asigure aplicarea pentru toţi muncitorii a principiului egalităţii de remunerare a mâinii de lucru pentru o muncă de valoare egală, precum şi promovarea egalităţii de şanse şi tratament în materie de forţă de muncă şi de exercitare a profesiei, în scopul eliminării oricăror discriminări, considerând imperios necesară respectarea principiului egalităţii efective de şanse şi tratament pentru muncitorii care au responsabilităţi familiale, acestora trebuind să li se permită să-şi exercite dreptul de a ocupa un loc de muncă, fără discriminare, şi, în măsura posibilului, fără conflict între responsabilităţile lor profesionale şi cele familiale.

La nivel naţional, egalitatea în drepturi este consfinţită prin Constituţie, care prevede că „cetăţenii sunt egali în faţa legii şi a autorităţilor publice, fără privilegii şi fără discriminări"(art. 16, alin. 1). De asemenea, Codul muncii concretizează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi angajaţii şi angajatorii, interzicând discriminarea de orice fel (directă sau indirectă, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală) (art. 5, alin.1, 2, 3, 4).

Capitolul 9 - „Analiza liberului acces la angajare şi a egalităţii de şanse şi tratament în legislaţia naţională şi internaţională" reuşeşte să surprindă, printr-o analiză succintă, modul în care se regăsesc în dreptul intern normele dreptului social comunitar, cât şi mecanismele aplicării lor.

Astfel, **egalitatea de tratament şi interzicerea discriminării** îşi au sorgintea în art. 16 alin.1 din Constituţie, potrivit căruia „Cetăţenii sunt egali în faţa legii şi a autorităţilor publice, fără privilegii şi fără discriminări", iar angajatorul este obligat, comform art.5 al.2 din Codul Muncii să nu săvârşească nicio discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

La nivel legislativ, obligaţia de nediscriminare a fost dezvoltată de Ordonanţa de Urgenţă a Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor

de discriminare, de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei si bărbaţi şi de Legea nr. 507/2006 privind aprobarea Ordonanţei de Urgenţă a Guvernului nr. 56/2006 pentru modificarea şi completarea Legii 202/2002.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, republicată în 2007 preia principalele prevederi din normele comunitare, reglementând, potrivit art. 1, măsurile pentru promovarea egalităţii de şanse între bărbaţi şi femei, în vederea eliminării oricărei forme de discriminare, directă sau indirectă, fondată pe criteriul sexului, în toate sferele vieţii publice, însă precizează că nu constituie discriminare: un tratament diferenţiat, bazat pe o anumită caracteristică de sex, în condiţiile în care, ca urmare a naturii activităţii profesionale specifice, această caracteristică reprezintă o cerinţă profesională autentică şi determinantă (art. 6, alin. 5, lit. c); interzicerea accesului la anumite posturi pentru femeile gravide şi care alăptează, datorită condiţiilor sau naturii specifice de prestare a muncii (art. 10, alin. 4).

Lucrarea identifică drept instituţie responsabilă cu constatarea şi aplicarea sancţiunilor contravenţionale faţă de orice formă de discriminare Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării (CNCD), înfiinţat în anul 2002, a cărei funcţionare reprezintă transpunerea legislaţiei comunitare în domeniul nediscriminării, dintre atribuţiile sale fiind menţionate: analizarea petiţiilor şi sesizărilor privind încălcarea dispoziţiilor normative referitoare la principiul egalităţii şi nediscriminării, constatarea şi sancţionarea contravenţiilor prevăzute de Ordonanţa Guvernului nr. 137/2000, propunerea şi instituirea de măsuri afirmative pentru prevenirea faptelor de discriminare, propunerea de proiecte de acte normative în domeniul nediscriminării.

În condiţiile în care dreptul la egalitate în faţa legii şi protecţie împotriva discriminării este un drept fundamental şi esenţial pentru funcţionarea normală a unei societăţi democratice, instrumente de luptă împotriva discriminării trebuie concepute pentru a stimula eforturile fiecărei ţări în vederea eliminării discriminării şi supravegherii în mod eficient a diverşilor actori care, la acest nivel, lucrează la eradicarea ei.

CONCLUZIILE FINALE prezintă succint aspectele definitorii ale problematicilor investigate, evidenţiind situaţia actuală existentă la nivel european, pe de o parte şi la nivelul României, pe de altă parte. Pornind de la aceste concluzii, sunt propuse o serie de măsuri ce se impun a fi luate pentru protecţia şi asigurarea reală a unor şanse egale şi a unei vieţi sociale normale pentru persoanele cu dizabilităţi.

PARTEA I
DELIMITĂRI CONCEPTUALE PRIVIND ETICA, DISCRIMINAREA ŞI RESPONSABILITATEA MANAGERIALĂ

CAPITOLUL 1
CONCEPTUL DE ETICĂ ŞI IMPORTANŢA ACESTEIA ÎN PERIOADA ACTUALĂ

Etica este una din cele patru componente fundamentale ale oricărei activităţi umane concrete. Definindu-se ca „teorie generală a valorilor”[13], axiologia (<grecul axia [valoare] + logos [teorie]) vizează „domeniul Binelui” şi contribuie, în consecinţă, la fundamentarea legitimităţii acţiunii umane pe baza conştiinţei binelui şi a răului. Axiologia înglobează etica, morala şi deontologia, ceea ce explică faptul că aceşti trei termeni sunt utilizaţi ca sinonime, însă fiecare are un sens specific, distincţia fiind prezentată în figura 1.1.

Vom trece în revistă câteva caracteristici principale evidenţiate de diferitele definiţii date eticii de către anumiţi autori.

Ca denumire a unei discipline filosofice conceptul de "etică" a fost prima dată folosit de Aristotel.[14] Acesta scria în „Etica Nicomahică” că problema fundamentală a eticii este studiul binelui sau al virtuţii, arătând că binele este scopul suprem, spre care tinde totul, nefiind însă vorba de un bine abstract, transcendental, întâlnit în şcoala platoniciană, ci un bine realizabil în practică, un bine accesibil fiinţei umane.[15]

Cuvântul etică provine din grecul „êthos”, ce înseamnă caracter sau obişnuinţă, datini. Etica se referă la obiceiuri, la conduita umană, elementul central al său constând în evaluarea acestei conduite, fiind definită ca "ştiinţa care se ocupă cu studiul teoretic al

[13] *Noul dicţionar explicativ al limbii române,* Litera Internaţional, Editura Litera, 2002, http://dexonline.ro/definitie/axiologie, consultat 30 octombrie 2010.
[14] http://ro.wikipedia.org/wiki/Etic%C4%83, consultat 30 octombrie 2010.
[15] Aristotel, *Etica Nicomahică*, Editura IRI, Bucureşti, 1998, p. 35.

valorilor şi condiţiei umane din perspectiva principiilor morale şi cu rolul lor în viaţa socială; totalitatea normelor de conduită morală corespunzătoare".[16]

Conduita umană poate fi privită din două perspective: din punct de vedere al subiectului şi din punct de vedere social, în primul caz interesându-ne conduitele individuale şi motivaţia lor, în al doilea caz fiind vizate relaţiile interpersonale şi acţiunile colective.

În concepţia mai multor autori, etica reprezintă o reflecţie asupra conduitei umane, ce poate fi numită reflecţie critică, analiză critică, analiză filosofică sau analiză intelectuală.[17]

În acest sens, Dalla Costa descrie etica drept „un proces de reflecţie viu, schimbător şi dinamic"[18]. Această reflecţie va duce la luarea unor decizii care se vor concretiza în acţiuni „cât mai clare cu putinţă", permiţând situarea „deciziilor noastre de acţiune în raport cu valorile pe care dorim să le punem în practică".[19]

Potrivit acestor definiţii, putem spune că etica reprezintă o reflecţie asupra scopurilor conduitei umane individuale şi colective, ce vizează evidenţierea valorilor pe care le împărtăşim, şi aceasta, pentru a orienta deciziile noastre de acţiune în funcţie de aceste valori.

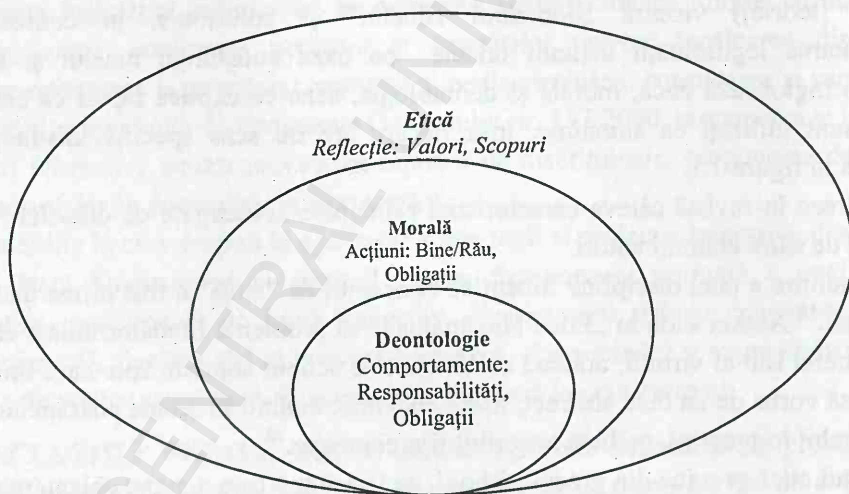


***Figura 1.1** Relaţia dintre etică, morală şi deontologie*
Sursa: A. Marchildon, 2002, p. 17

16 *Dicţionar explicativ al limbii române, ediţia a II-a*, Academia Română, Institutul de Lingvistică "Iorgu Iordan", Editura Univers Enciclopedic, Bucureşti, 1998, http://dexonline.ro/definitie/etica, consultat 30 octombrie 2011.

17 A. Lacroix, *L'humain au centre d'une éthique de société*, Essais et conférences, no. 6, Université de Sherbrooke, éditions GGC, Sherbrooke, Québec, 2000, pp. 23-29.

18 J. Dalla Costa, *The ethical imperative: why moral leadership is good business*, Harper Collins, Toronto, 1998, p. 23.

19 G.A. Legault, *Professionnalisme et délibération éthique: manuel d'aide à la décision responsable*, Presses de l'Université du Québec, Québec, Canada, 1999, p. 73.

1.1 Etica şi alte concepte apropiate

Termenul de **morală** provine de la latini şi semnifică aproape acelaşi lucru ca şi etica, Cicero fiind cel care a tradus *ethos* în latină prin *mores*, adică moravuri, obiceiuri.

Morala reprezintă "ansamblul normelor de convieţuire, de comportare a oamenilor unii faţă de alţii şi faţă de colectivitate şi a căror încălcare nu este sancţionată de lege, ci de opinia publică. Morala este disciplina ştiinţifică care se ocupă cu normele de comportare a oamenilor în societate"[20].

Drumul vieţii parcurs de către om este pavat de numeroase valori, dintre acestea, **valorile morale** având un rol esenţial în formarea caracterului oamenilor şi în solidarizarea lor în vederea realizării unor proiecte comune care le ghidează viaţa.

Valorile morale fundamentale sunt:

- **Binele şi Răul.** Democrit considera că „de unde vine tot binele de acolo pot să ne vină şi relele (...) Din bine pentru oameni pot să se nască rele, atunci când omul nu ştie cum să-l conducă"[21], sugerând că Binele nu poate fi înţeles decât prin raportare la Rău, ele având aceeaşi sursă. Omul are responsabilitatea de a diminua răul din viaţa sa, deoarece răul ce caracterizează fiinţa omenească nu poate fi iertat.
- **Sinceritatea şi minciuna.** Minciuna este considerată adesea opusul adevărului moral, aceste două concepte intercondiţionându-se, după cum menţiona Esop în fabulele sale că, dacă nu ar fi minciuna, atunci nu ar fi nici adevărul. Minciuna interacţionează cu sinceritatea, însă sinceritatea nu ţine doar de imperativul de a spune mereu adevărul şi numai adevărul. Sinceritatea presupune şi a-ţi deschide inima şi spiritul faţă de cei din jur, a nu fi prea rezervat şi, mai ales, a nu te preface pentru a câştiga încrederea celorlalţi.[22]
- **Iubirea aproapelui**: respect, preţuire, bunătate, blândeţe, compasiune, milă, dăruire, solicitudine etc.;
- **Dreptatea şi echitatea.** Termenul **dreptate** îşi are originea în latinescul *directus*, care înseamnă *în linie dreaptă*, adică în acord cu normele morale sau juridice. Termenul **echitate** provine din latinescul *aequitas*, care înseamnă egalitate.
- **Omenia**: umanism, onestitate, sinceritate, modestie etc.;

---

20 *Dicţionar explicativ al limbii române, Sursa. cit.*, consultat 30 octombrie 2011.

21 *Filosofia greacă până la Platon*, vol.II, Editura ştiinţifică şi enciclopedică, Bucureşti, 1984, p.520, în T. Sârbu, Etică, valori şi virtuţi morale, Editura Societăţii Academice „Matei Teiu Botez", Iaşi, 2005, p.145.

22 T. Sârbu, *Op. cit.*, p. 167.

- **Datoria şi obligaţia morală**. Termenul de **datorie** poate fi clarificat prin utilizarea unor noţiuni, precum cele de *absolut* şi *relativ*, care stau la baza a două tipologii de imperative:
    - *categorice*, care nu mai acceptă nicio condiţionare (de exemplu: să fii cinstit, să respecţi legea);
    - *ipotetice*, care prezintă o intercorelare între condiţie şi consecinţă, care are la bază principiul raţiunii;
    - *stricte*, când avem de-a face cu dreptatea simplă (urmează binele, evită răul);
    - *largi*, care presupune şi manifestarea carităţii sau a generozităţii (a ajuta pe cei din jur, a fi generoşi).

Referitor la valorile morale, putem face următoarele precizări: [23]

- Valorile morale sunt valori personale, suportul lor fiind constituit de fiinţa umană iar nu faptele acesteia. În acest sens, Aristotel preciza că vorbim de curaj şi avem în vedere omul curajos; vorbim de bun şi avem în vedere omul bun, care vieţuieşte într-un timp şi loc istoric bine definite. Opusul persoanelor este lucrul, iar acesta nu are valoare morală.
- Fiind personale, baza valorilor morale este şi una spirituală, astfel încât, valorile morale nu se reduc doar la actele ce pot fi constatate prin intermediul simţurilor, ci reînvie semnificaţii spiritual-umane. Cea mai des uzitată valoare morală este **Binele**, aceasta având o diversitate de sensuri intercorelate cu nenumărate nevoi sociale (Maslow clasifică nevoile în: organice, de securitate, de apartenenţă, de stimă şi recunoaştere, de autorealizare).
- Valorile morale sunt scopuri fundamentale ale vieţii, în sensul depăşirii permanente a necesităţilor biologice prin atacarea unor idealuri grandioase. A trăi cu adevărat viaţa ca om înseamnă a trece de la scopurile materiale, imediate, la scopuri pe termen lung, prin realizarea unor proiecte cât mai valoroase.
- În ceea ce priveşte progresul valorilor morale, numeroşi filosofi contemporani consideră că se înregistrează un progres moral al omului din zilele noastre faţă de oamenii epocilor apuse, însă, acest progres moral al unei persoane este diferit de cel mai general, precum cel al unor ţări sau de progresul moral al întregii omeniri. Astfel, putem concluziona că progresul moral nu are caracter omogen, continuu ascendent, nefiind lipsit de manifestări spontane şi imprevizibile. Astfel se explică faptul că putem găsi persoane cu o structură morală rafinată într-o colectivitate puţin evoluată, aşa cum putem întâlni persoane imorale într-o colectivitate cu reputaţie morală impecabilă.

[23] *Idem*, pp. 138-140.

Deşi, în limbajul obişnuit, cei doi termeni, de etică şi morală, sunt adeseori interşanjabili, morala propune o concepţie definitivă despre ceea ce este bine sau rău, care apare ca o obligaţie de respectare. Această concepţie de etică apare mai mult ca o reflecţie a conduitei umane, fiind bazată pe valori.[24] Ea nu împărtăşeşte caracterul normativ al moralei, care aspiră să degajeze o concepţie universală a „ceea ce ar trebui făcut”.

Filosoful André Comte-Sponville propune mai multe **deosebiri între etică şi morală**, printre care:[25]

1. Morala este tot ceea ce vizează „opoziţia Binelui şi Răului, ca valori absolute şi transcendentale”, etica „opune binele şi răul ca valori relative”.
2. „Morala răspunde la întrebarea: Ce trebuie să fac?”, în timp ce „etica răspunde la întrebarea: Cum să trăiesc?”.
3. „Morala este mereu universală sau nu este deloc, tinde spre virtute şi culminează în sfinţenie. Etica este specifică unui individ sau unui grup. Este o artă de a trăi: tinde cel mai adesea spre fericire şi culminează în înţelepciune. Morala comandă, etica recomandă”.

Termenul de **deontologie** desemnează ştiinţa sau teoria (logos) a ceea ce trebuie făcut (deon).

Deontologia este o ramură a eticii generale a muncii, putând fi definită ca disciplina care include normele de conduită şi obligaţiile etice ale unei profesii bine definite; un studiu al moralelor profesionale; un ansamblul de reguli care reglementează o profesiune, conduita celor care o exercită, rapoartele dintre aceştia şi clienţii lor, dintre ei şi public, constituindu-se într-un cod destinat standardizării comportamentelor.

În zilele noastre, deontologia vizează persoanele care exercită o profesie în care acestea îşi pun cunoştinţele şi aptitudinile în serviciul altor persoane, având astfel responsabilităţi şi obligaţii faţă de cei care apelează la ei.

Deontologia are, deci, ca obiect susţinerea moralităţii unei profesii şi protejarea societăţii împotriva iniţiativelor intempestive ale anumitor membri.

Deontologia rezultă din etică, în măsura în care nu este decât simpla indicaţie a ceea ce nu trebuie făcut. Totuşi, nu trebuie confundată cu etica: ea se distinge nu doar prin natura sa, ci şi prin obiectivele urmărite şi prin întrebările la care contribuie cu un răspuns. „Dacă exigenţele etice sunt permanente, regulile deontologice sunt evolutive”.[26]

Drept concluzie, putem folosi cuvintele lui Jaques Rojot, care evidenţiază că cei trei termeni sunt elemente care decurg unul din altul: „Morala, ştiinţă a binelui şi a răului, permite să se degajeze o etică, care este o artă de a orienta conduita, comportamentul,

---

[24] G.A. Legault, *Op. cit.*, p.2.

[25] A. Comte-Sponville, *La Philosophie. Que sais-je?*, Presses Universitaires de France, Paris, 2005, pp. 89-92.

[26] J.F. Daigne, *L'éthique financière, Que sais-je?*, no. 2604, Presses Universitaires de France, Paris, 1991, p.24.

care se exprimă în principii ce ghidează aspectele profesionale ale acestui comportament: deontologia".[27]

1.2 Etica aplicată

Prin **etică aplicată** se înțelege analiza din punct de vedere moral a unei situații concrete din practica socială sau profesională în vederea luării unor decizii. În această categorie a eticii aplicate intră etica profesională, etica afacerilor și etica managementului.[28]

Etica profesională este o disciplină reflexivă și critică, care se află la intersecția filosofiei moralei cu eticile specifice ale diverselor categorii de profesii. Necesitatea introducerii eticii în domeniul profesional este explicată prin faptul că, deși există legi, acestea acționează, în speță, după ce s-a produs încălcarea lor, în timp ce se presupune că practicile etice ar trebui să acționeze preventiv.[29]

Etica profesională punctează practicile, drepturile și datoriile membrilor unui grup profesional, critică și sancționează practicile profesionale ilicite.

1.2.1 Etica în afaceri: Definire

Etica în afaceri este o formă a eticii aplicate sau a eticii profesionale, care analizează principiile etice și morale sau problemele etice care apar într-un mediu de afaceri. Aceasta se aplică tuturor aspectelor de conduită în afaceri și este relevantă pentru comportamentul persoanelor și firmelor ca un întreg.

Etica în afaceri poate fi atât o disciplină normativă cât și descriptivă (figura 1.2). Ca și practică corporativă, domeniul este specific normativ.

Etica descriptivă	Implică descrierea, caracterizarea și studiul moralității Se focalizează pe „ceea ce este"
Etica normativă	Implică furnizarea și justificarea sistemelor morale Se focalizează pe „ceea ce ar trebui să fie"

Figura 1.2 *Aspecte definitorii ale conceptelor de etică descriptivă și etică normativă*
După A.B. Carroll, A.K. Buchholtz, 2006

---

27 J. Rojot, *Déontologie et gestion des ressources humaines*, în *Ethique, Déontologie et Gestion de l'Entreprise*, Economica, Paris, 1992, p. 118.
28 I. Popa, R. Filip, *Management internațional*, Editura Economică, București, 1999, p. 250 .
29 T. Airaksinen, *Professional Ethics*, în Encyclopedia of Applied Ethics, vol. 3, Academic Press, 1998, pp.671-672.

În viziunea lui Milton Friedman, „singura şi unica responsabilitate a unei firme este de a avea profit".[30] Potrivit acestei afirmaţii, etica şi afacerile erau considerate două domenii distincte, aproape incompatibile.[31] Astfel, mediul de afaceri era considerat ca fiind imoral sau beneficiind de imunitate morală, acţionând la adăpost de exigenţele morale ce se aplicau oricărei activităţi sociale.[32]

În zilele noastre etica în afaceri **a devenit o necesitate** care se face simţită din ce în ce mai pregnant. La nivel global, sfera economică a fost propulsată în faţa oricăror alte dimensiuni ale vieţii noastre, organizaţiile economice ocupând un loc din ce în ce mai important în cotidianul nostru. În acest sens, Lacroix consideră că societăţile noastre se transformă progresiv în „maşini de produs bogăţie în detrimentul bunăstării membrilor lor"[33]. În faţa acestor schimbări, societatea se întoarce din ce în ce mai mult spre etică şi organizaţiile nu scapă de acest apel.[34]

Etica afacerilor apare, astfel, ca rezultat al unei alegeri care traduce o dublă preferinţă, cea acordată eticii în raport cu morala. Directorii de firmă preferă, într-adevăr, termenul de „etică". Morala este legată de viaţa individuală şi etica de viaţa economică. Respectăm morala în acţiunile vieţii private şi respectăm etica în viaţa de afaceri.

R. T. De George defineşte etica în afaceri drept „perspectiva etică, fie implicită în comportament, fie enunţată explicit, a unei companii sau a unui individ ce face afaceri", situând-o la nivelul unei simple descrieri a ceea ce declară şi înfăptuieşte efectiv un agent economic, în raport cu anumite considerente etice.[35]

P. V. Lewis defineşte etica în afaceri ca fiind „acel set de principii sau argumente care ar trebui să guverneze conduita în afaceri, la nivel individual sau colectiv"[36]. Astfel, dacă ţinem cont de faptul că există lucruri pe care agenţii economici nu ar trebui să le facă, potrivit lui Lewis, etica în afaceri se referă la ceea ce oamenii ar trebui să facă în acest domeniu. În concepţia lui Lewis, etica în afaceri îşi delimitează problematica la nivelul

---

30 M. Friedman, *Op. cit.* pp. 32-33.
31 V. Di Norcia, *Op. cit.*, p. 2.
32 M. Métayer, *La philosophie éthique: enjeux et débats actuels*, Éditions du Renouveau Pédagogique, Saint-Laurent, Québec, 1997, p. 250.
33 A. Lacroix, *L'approche coopérative: une condition préalable pour une éthique socio-politique*, în C.A. Cullen, G. Giroux, *Éthique et politique contemporaines: dialogue Nord-Sud*, éditions Fides, Saint-Laurent, Québec, 2001, p. 150.
34 A. Marchildon, *Vers une culture de l'ethique en organization: etude de deux cas*, Ecole des Hautes Etudes Comerciales, Montreal, 2002, p. 15.
35 R.T. De George, *The Status of Business Ethics: Past and Future*, Journal of Business Ethics; Dordrecht, Apr., vol.6, 3, 1987, pp.201-211, în D. Crăciun, *Etica în afaceri. O scurtă introducere*, Editura ASE, Bucureşti, 2005 (http://www.biblioteca- digitala.ase.ro/ biblioteca/carte2.asp?id=398&idb=, consultat 16 august 2010).
36 P.V. Lewis, *Defining business ethics: like nailing jello to a wall*, Journal of Business Ethics n° 4, 1985, p. 381, în D. Crăciun, *Ibidem*.

normelor de comportament moral care indică oamenilor de afaceri ce ar trebui şi ce nu ar trebui să facă în activitatea lor.

Roger Crisp priveşte etica în afaceri ca fiind un domeniu de investigaţii filosofice, cu propriile probleme şi teme de discuţie, cu proprii specialişti, publicaţii, centre şi cu o mare diversitate de curente. În acest sens, Crisp sugerează că „etica în afaceri se referă la străduinţele filosofice ale fiinţelor umane de a sesiza principiile care constituie etica în afaceri în acest al doilea sens, de obicei în ideea că acestea ar trebui să devină «etica» afacerilor şi a oamenilor de afaceri reali".[37]

Laura Nash susţine că: „Etica în afaceri este studiul modului în care normele morale personale se aplică în activităţile şi scopurile întreprinderii comerciale. Nu este un standard moral separat, ci studiul modului în care contextul afacerilor pune persoanei morale, ce acţionează ca agent al acestui sistem, propriile sale probleme specifice".[38] Andrew Crane şi Dirk Matten consideră că: „Etica în afaceri este studiul situaţiilor, activităţilor şi deciziilor de afaceri în care se ridică probleme în legătură cu ceea ce este bine şi rău".[39]

Etica în afaceri poate avea **mai multe percepţii** (tabelul 1.1), manifestându-se la diferite niveluri, la fiecare nivel existând anumite reguli de comportament, anumite valori de respectat, pentru a putea vorbi despre afirmarea principiilor morale.

---

[37] Ch. Cowton, R. Crisp (editors), *Business Ethics. Perspectives on the Practice of Theory*, Oxford University Press, 1998, p. 9.
[38] L.L. Nash, *Good Intentions Aside. A Manager's Guide to Resolving Ethical Problems*, 2nd edition, Boston, Massachusetts, Harvard Business School Press, 1995, p. 5.
[39] A. Crane, D. Matten, *Business ethics: managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization*, Oxford University Press, 2007, p. 5.

Tabelul 1.1 - Percepţii ale eticii în afaceri

Niveluri	Antivalori (Interdicţii)	Valori pozitive ce trebuie promovate
1. Etica în general	• *înşelăciunea, furtul, încălcarea promisiunilor, dorinţa de răzbunare.*	• *cinstea, dreptatea, imparţialitatea, adevărul, rigoarea, loialitatea, toleranţa, respectul pentru ceilalţi, pentru munca acestora.*
2. Etica pieţei	• *violenţa, intimidarea;* • *frauda, corupţia;* • *privilegiile,monopolurile;* • *practicile antisociale.*	• *transparenţa, justiţia;* • *liberalizarea;* • *ajutorul acordat persoanelor (nu firmelor) afectate de recesiuni sau crize.*
3. Etica la nivel guvernamental	• *barierele de intrare pe piaţă;* • *competitivitatea subvenţionată;* • *comisioanele acordate partidelor politice;* • *susţinerea firmelor falimentare.*	• *informarea;* • *asigurarea cadrului unei competitivităţi reale;* • *responsabilitate socială.*
4. Etica profesională	• *încălcarea:* *- regulilor de drept;* *- confidenţialităţii informaţiilor;* *- libertăţii celorlalţi.*	• *satisfacerea clientelei;* • *respectarea colegilor, a regulilor şi secretelor firmei;* • *relaţiile ierarhice normale;* • *cooperarea, transparenţa, spiritul de echipă.*
5.Etica la nivelul întreprinderii	• *nepotismul şi discriminările de orice fel;* • *abuzul de putere;* • *climatul despotic, autoritar, abuziv;* • *violarea regulilor interne;* • *conflictele de interese.*	• *ierarhia bazată pe competenţă;* • *practicile echitabile, remunerarea justă şi stimulativă a angajaţilor;* • *informarea, participarea şi motivarea personalului;* • *împărţirea succesului (profitului) între participanţi;* • *căutarea şi promovarea competitivităţii şi a calităţii.*
6. Etica şi strategia	• *strategiile bazate pe:* *- marketing abuziv;* *- avantaje mărunte şi efemere;* *- beneficii pe termen scurt;* *- coaliţii şi corupţie;* *- privilegii oferite unor persoane.*	• *strategiile de competitivitate pe termen lung bazate pe:* *- eforturi de progres;* *- riscuri calculate;* *- investiţii, cercetare-dezvoltare, comunicare, formare şi perfecţionare a personalului, inovare.*
7. Etica în relaţiile de afaceri	• *şantajul;* • *negocierea "la un pahar";* • *avantajele personale oferite de încheierea unei afaceri.*	• *respectarea cuvântului dat, punctualitatea;* • *cooperarea furnizor-client în scopul obţinerii unor avantaje reciproce.*

Sursa: E. Radu, 2000, pp. 250 – 251 - prelucrare după O. Gelinier, 1991

1.2.2 Evoluția eticii în afaceri

Potrivit lui R.T. De George, studiul eticii în afaceri a evoluat în **cinci etape** distincte:[40]

- Înainte de 1960;
- Anii 1960;
- Anii 1970;
- Anii 1980;
- Secolul XXI.

Înainte de anii 1960: Etica în afaceri

Până în 1960, problemele etice legate de afaceri au fost deseori discutate în cadrul domeniului teologiei sau filosofiei, aspectele morale individuale legate de afaceri fiind abordate în biserici, sinagogi şi moschei. Liderii religioşi au ridicat întrebări cu privire la salarii echitabile, la practici de lucru, precum şi la moralitatea capitalismului. Etica socială catolică, exprimată într-o serie de enciclice papale, a inclus preocuparea pentru moralitate în afaceri, drepturile lucrătorilor şi salarii, pentru valorile umaniste, altele decât cele materialiste şi pentru îmbunătățirea condițiilor celor săraci. Unele colegii şi universități catolice au început să ofere cursuri de etică socială. Protestanții au dezvoltat, de asemenea, cursuri de etică în seminariile şi şcolile lor de teologie şi au adresat probleme cu privire la moralitate şi etică în afaceri. Etica protestantă a muncii a încurajat persoanele să fie modeste, să muncească din greu şi să atingă succesul în sistemul capitalist. Fiecare religie a aplicat conceptele sale morale, nu numai pentru afaceri dar şi pentru guvern, politici, familie, viață personală şi toate celelalte aspecte ale vieții, oferind o bază pentru viitorul domeniu al eticii în afaceri.[41]

Anii 1960: Apariția problemelor sociale în afaceri

În timpul anilor 1960, societatea americană a apelat la cauze. S-a dezvoltat o atitudine antibusiness datorită faptului că mulți critici au atacat interesele care controlau părțile economice şi politice ale societății - aşa-numitul complex militar-industrial. Anii 1960 au văzut creşterea problemelor ecologice, cum ar fi poluarea şi eliminarea deşeurilor toxice şi nucleare. Această perioadă a cunoscut, de asemenea, creşterea consumerismului - activități întreprinse de către persoane independente, grupuri şi organizații pentru a-şi proteja drepturile ca şi consumatori. În 1962 preşedintele John F. Kennedy a transmis un mesaj special privind protejarea drepturilor consumatorilor, în care a subliniat patru drepturi de bază ale consumatorilor: dreptul la siguranță, dreptul de a fi informat, dreptul de a alege şi dreptul de a fi ascultat.

[40] R.T. De George, *Op. cit.*, p.201, consultat 25 august 2010.
[41] O.C. Ferrell, J. Fraedrich, L. Ferrell, *Business ethics: ethical decision making and cases*, Houghton Mifflin Co., Boston, 2008, p. 11.

Se consideră că mişcarea consumeristă modernă îşi are începuturile în 1965, odată cu publicarea lucrării lui Ralph Nader „Unsafe at Any Speed" (Nesigur la orice viteză), care a criticat industria auto, în general, şi General Motors Corporation, în special, pentru punerea profitului şi stilului înaintea vieţii şi siguranţei, modelul Corvair fiind principala ţintă a criticilor lui Nader. Organizaţia lui de protecţie a consumatorului a luptat cu succes pentru o legislaţie care impunea producătorilor de automobile să-şi echipeze maşinile cu centuri de siguranţă, tablouri de bord căptuşite, tetiere, parbrize securizate. Consumeriştii au contribuit, de asemenea, la promovarea mai multor legi privind protecţia consumatorilor.[42]

Anii 1970: Etica în afaceri ca un domeniu emergent

Etica în afaceri a început să se dezvolte ca un domeniu de studiu în anii 1970. Teologii şi filosofii au pus bazele prin sugerarea faptului că anumite principii ar putea fi aplicate la activităţile de afaceri. Folosind acest fundament, profesorii de afaceri au început să predea şi să scrie despre responsabilitatea socială a întreprinderilor, o obligaţie a unei organizaţii de a-şi maximiza impactul pozitiv asupra părţilor interesate şi de a-şi minimiza impactul negativ. Filosofii şi-au crescut implicarea, prin aplicarea teoriei etice şi analizei filosofice pentru a structura disciplina de etică în afaceri. Companiile au devenit mult mai preocupate de imaginea lor publică şi, ca urmare a creşterii cerinţelor sociale, multe companii şi-au dat seama că trebuie să abordeze problemele de etică mult mai direct. S-au înfiinţat centrele care se ocupă cu probleme de etică în afaceri, reuniuni interdisciplinare au reunit profesori de afaceri, teologi, filosofi şi oameni de afaceri.

Până la sfârşitul anilor 1970, au apărut o serie de probleme etice majore, cum ar fi mita, publicitatea înşelătoare, siguranţa produselor şi a mediului. Etica în afaceri a devenit o expresie comună şi nu a mai fost considerată un oximoron. Cercetătorii academici au urmărit să identifice problemele de etică şi să descrie modul în care oamenii de afaceri ar putea alege să acţioneze în situaţii speciale. Cu toate acestea, doar eforturi limitate au fost făcute pentru a descrie modul în care procesul de luare a deciziei etice a funcţionat şi pentru a identifica multiplele variabile care influenţează acest proces în organizaţii.[43]

Anii 1980: Consolidare

În anii 1980, cadrele universitare şi practicienii de afaceri americani au recunoscut etica în afaceri ca un domeniu de studiu, un grup în creştere şi variat de instituţii cu interese diverse promovând studiul său. Organizaţiile de etică în afaceri au crescut, incluzând mii de membri. Cinci sute de cursuri de etică în afaceri au fost oferite la colegii din întreaga ţară, cu mai mult de 40.000 de studenţi înscrişi, iar centrele de etică în afaceri au asigurat publicaţii, cursuri, conferinţe şi seminarii. Etica în afaceri a fost, de asemenea,

[42] *Idem*, p. 12.
[43] *Idem*, p. 13.

o preocupare importantă în companii de top precum General Electric Co., Chase Manhattan Corporation, General Motors, Atlantic Richfield Co., Caterpillar Inc. şi SC Johnson & Son. Multe dintre aceste firme au stabilit comisii de etică şi de politică socială pentru a aborda problemele de etică.[44]

În anii 1980 multe tarife şi bariere comerciale au fost ridicate, iar afacerile au fuzionat într-o atmosferă din ce în ce mai globală. Astfel, în timp ce şcolile de afaceri ofereau cursuri de etică în afaceri, regulile în afaceri se schimbau într-un ritm fenomenal, datorită mai puţinei reglementări. Corporaţii care, odată, au fost la nivel naţional, au început să opereze pe plan internaţional şi s-au găsit prinse în structuri de valori în care regulile acceptate de comportament în afaceri nu se mai aplicau.[45]

Secolul XXI: O nouă abordare a eticii în afaceri

Chiar dacă etica în afaceri a devenit mai instituţionalizată în anii 1990, la începutul anilor 2000 au apărut dovezi că mulţi manageri nu au îmbrăţişat pe deplin dorinţa publicului pentru standarde etice ridicate. Arthur Andersen, angajat al firmei de contabilitate "Big Five", a fost condamnat de obstrucţionarea justiţiei, după distrugerea documentelor legate de auditul său la Enron, care şi-a supraevaluat profiturile înainte de a intra în faliment.[46] Reputaţia firmei de contabilitate a dispărut peste noapte, împreună cu majoritatea clienţilor, aceasta dispărând în cele din urmă din mediul de afaceri. Mai târziu, Curtea Supremă a respins acuzaţia lui Arthur Andersen de obstrucţionare a justiţiei, însă prea târziu pentru ca firma să-şi mai revină. Scandalurile contabile au arătat clar că falsificarea rapoartelor financiare şi obţinerea dubioasă a beneficiilor a devenit parte a culturii multor companii.[47]

Astfel de abuzuri au crescut cererile publice şi politice de îmbunătăţire a standardelor etice în afaceri.

Un sondaj de opinie la nivel mondial realizat de Forumul Economic Mondial în 20 de ţări, intervievând circa 20.000 de cetăţeni, arată că încrederea în companii la nivel mondial a scăzut semnificativ.[48] În 2002, este adoptată legea Sarbanes-Oxley, care transformă frauda în faptă penală şi înăspreşte sancţiunile pentru fraudă corporativă. Aceasta a creat, de asemenea, un consiliu de supraveghere contabilă care impune societăţilor stabilirea codurilor de etică pentru raportarea financiară, dezvoltarea unei transparenţe mai mari în rapoartele financiare pentru investitori şi alte părţi interesate.

---

44 *Ibidem.*
45 *Ibidem.*
46 *WorldCom CEO Slaps Arthur Andersen*, CNN, July 8, 2002, www.cnn.com, consultat 25 august 2010.
47 O.C. Ferrell, J. Fraedrich, L. Ferrell, *Op. cit.*, p. 14.
48 World Economic Forum, *Trust in Governments, Corporations and Global Institutions*, 15 decembrie 2005, http://www.weforum.org/en/media/Latest%20News%20Releases/ PRESSRELEASES87, consultat 25 august 2010.

Legea Sarbanes-Oxley a instituţionalizat nevoia de a descoperi riscurile etice şi legale. Majoritatea firmelor dezvoltă mecanisme formale şi informale pentru a avea comunicare interactivă şi transparenţă referitoare la problemele asociate cu riscul de abateri.[49]

Ipotezele de bază ale capitalismului sunt în curs de dezbatere în condiţiile în care ţările din întreaga lume muncesc pentru a stabiliza pieţele şi îi interpelează pe cei care au gestionat banii societăţilor individuale şi non-profit. Criza financiară i-a făcut pe mulţi să chestioneze instituţiile guvernamentale care oferă supraveghere şi reglementare. În urma schimbărilor ce apar, este necesară abordarea problemelor legate de drept, etică şi nivelul cerut de conformitate necesară în servirea interesului public de către guvern şi afaceri.

În (tabelul 1.2), este prezentată, succint, o evoluţie cronologică a **climatului etic, a dilemelor etice** şi a preocupărilor pentru îmbunătăţirea eticii în domeniul afacerilor.

Tabelul 1.2-Evoluţia cronologică a preocupărilor etice

Anii	Climatul etic	Dileme etice majore	Acţiuni
1960 - 1969	• Climat social tensionat. Sentimente anti-războinice. • Relaţii tensionate între salariaţi şi angajatori. • Metamorfozarea valorilor, trecerea de la "loialitate faţă de angajator" la "loialitate faţă de idealuri". • Abandonarea vechilor valori.	• Abordări privind protejarea mediului. • Tensiuni existente între salariaţi. • Dominanţa abordărilor privind drepturile civile. • Onestitatea. • Apariţia unor schimbări în etica muncii. • Creşterea utilizării drogurilor.	• Firmele încep să întocmească "Coduri de conduită" şi "declaraţii privind valorile organizaţiilor" şi să stabilească standarde etice. • Apare "responsabilitatea socială".

[49] O.C. Ferrell, J. Fraedrich, L. Ferrell, *Op. cit.*, p. 15.

Anii	Climatul etic	Dileme etice majore	Acțiuni
1970 – 1979	• Apariția unor scandaluri, în special în cadrul industriei de apărare. • Începutul recesiunii economie. • Creşterea şomajului. • Sporesc practicile de protecție a mediului. • Societatea pune presiune asupra companiilor, impunându-le să fie mai responsabile din punct de vedere etic.	• Angajații devin mai militanți. • Problematici privind drepturile omului (câştiguri, siguranța locurilor de muncă). • Acoperirea problemelor, în locul corectării lor.	• Orientarea companiilor spre legalitate. • Apariția valorilor orientate spre comportamentul etic şi responsabilitatea socială. • Apariția unor reglementări privind "compatibilitatea" şi "conflictul de interese".
1980 - 1989	• Reconfigurarea "Contractului social" între angajați şi angajatori, acesta începând să fie în conformitate cu unele reguli foarte stricte. • Scăderea loialității față de angajatori. • Formularea unor standarde etice şi a unor reguli de sănătate.	• Mită şi practici de contractare ilicite. • Influențarea vânzărilor cu amănuntul prin practici neetice. • Publicitate înşelătoare. • Fraude financiare. • Apariția problemelor privind "transparența".	• Apariția unor coduri de etică pentru servicii guvernamentale (SUA). • Apariția organismelor pentru etica afacerilor. • Unele companii înființează posturi cu sarcini privind etica în afaceri.
1990 – 1999	• Preocupările pentru etica afacerilor capătă caracter global. • Preocupări importante în ceea ce priveşte problema mitei şi cea a protecției mediului. • Pericolul Internetului ca urmare a unor trăsături culturale.	• Condiții de muncă nesigure în țările din lumea a treia. • Creşterea răspunderii corporative pentru daunele personale provocate. • Practici incorecte de gestionare financiară şi fraudă.	• Ghiduri Federale de comportament (SUA). • Implicarea instituțiilor internaționale financiare în măsurarea corupției şi în elaborarea strategiilor naționale anticorupție. • Includerea performanțelor privind etica afacerilor în rapoartele anuale ale organizațiilor. • Eforturi depuse la nivel guvernamental, în vederea prevenirii şi stopării corupției şi promovării comportamentului etic la nivelul organizațiilor.

Anii	Climatul etic	Dileme etice majore	Acţiuni
2000 - prezent	• Creşterea economică fără precedent este acompaniată de falimentele unor companii. • "Problemele" etice erodează imaginea unor companii. • Datele confidenţiale sunt accesate de hackeri, ceea ce duce la daune majore pentru afaceri şi agenţii guvernamentale. • Înmulţirea actelor teroriste şi a actelor de agresiune la nivel internaţional. • Globalizarea impune o abordare globală a comportamentului etic în sfera afacerilor.	• Criminalitate informatică. • Acces la datele personale şi pierderea intimităţii angajatului. • Practici financiare incorecte. • Corupţie internaţională. • Furturi de proprietate intelectuală.	• Sporirea eforturilor anticorupţie. • Apariţia unor reglementări legislative foarte stricte în ceea ce priveşte etica în afaceri. • Trasarea unei legături strânse între "responsabilitatea socială a organizaţiilor" şi "integritatea managerilor". • Apariţia unor centre de etica afacerilor la nivel internaţional, care servesc necesităţile afacerilor globale. • Convenţia privind mita, elaborată de OCDE (1997 - 2000). • Principalii factori în asigurarea prestigiului companiilor şi a succesului acestora tind să fie comportamentul etic şi responsabilitatea socială a acestora.

Sursa: Business Resource Center, http://www.ethics.org/resources/business-ethics-timeline.asp, consultat 21 august 2010, P. Nica, D. Agheorghiesei, 2009, pp. 15-16.

1.2.3 Importanţa eticii în afaceri în perioada actuală

„Etica în afaceri a devenit o modă, [...]dar nu este o modă trecătoare."[50]

Puterea şi influenţa firmelor private asupra societăţii în ansamblu tinde să fie din ce în ce mai mare, iar politicile imorale, precum şi profiturile colosale obţinute prin fraudă şi corupţie, criza morală din mediul de afaceri, atitudinile incorecte faţă de angajaţi, concurenţa neloială, poluarea mediului, manipularea consumatorului prin reclame înşelătoare, utilizarea în interes personal a unor informaţii confidenţiale, pot aduce prejudicii incomensurabile indivizilor, comunităţilor şi mediului.[51]

Toate aceste aspecte au adus în prim plan **problematica** eticii în lumea afacerilor, interesul opiniei publice faţă de etica afacerilor crescând considerabil şi ca urmare a intensificării mişcărilor militante ale diferitelor categorii de stakeholderi.

---

[50] E. Sternberg, *Just business: business ethics in action*, Oxford University Press, Oxford, 2000, p. 26.

[51] P. Nica, D. Agheorghiesei, *Op. cit.*, p.5 .

Tradus prin cuvântul „părţi interesate", termenul stakeholders desemnează "orice grupuri sau indivizi care, în mod direct sau indirect, sunt afectaţi de realizarea obiectivelor unei organizaţii sau care pot afecta realizarea acestor obiective"[52], printre cele mai importante categorii de stakeholderi numărându-se salariaţii, consumatorii şi comunităţile locale. Ca exemplu a ceea ce am afirmat mai sus, sondajele indică faptul că salariaţii din ţările occidentale încep să nu mai considere primordială mărimea salariului şi a bonificaţiilor, acordând o importanţă crescândă aspectelor intrinseci ale muncii lor, şanselor de perfecţionare profesională şi, nu în ultimul rând, calităţii morale a celor care îi angajează, profilul etic al firmei devenind un criteriu cheie în lupta pentru atragerea şi păstrarea angajaţilor performanţi. Angajamentul vine de la angajaţi care cred că viitorul lor este legat de cel al organizaţiei şi din dorinţa lor de a face sacrificii personale pentru organizaţie[53]. Studiul NBES indică faptul că 79% dintre angajaţi sunt de acord că etica este importantă în decizia lor de a continua să lucreze pentru angajatorul lor.[54] Pe de altă parte, dacă primele „mişcări" ale consumatorilor au urmărit cu precădere calitatea şi preţul produselor şi serviciilor, acum se afirmă tot mai activ aşa-numitul vigilante consumerism, o mişcare de boicot al produselor scoase pe piaţă de firme ce stârnesc dezaprobarea publicului întrucât folosesc tehnologii poluante, exploatează forţa de muncă extrem de ieftină din Lumea a Treia, sprijină regimuri politice opresive etc. În consecinţă, firmele care vor să atragă aceşti consumatori din ce în ce mai critici şi mai exigenţi trebuie să fie foarte atente cum abordează problemele de etică în afaceri.[55]

Creşterea interesului faţă de etica în afaceri este determinată şi de schimbarea naturii înseşi a afacerilor în contextul ultimelor decenii, în care a luat o amploare evidentă procesul de globalizare. Firmele comerciale devin tot mai transfrontaliere, mai complexe şi mai dinamice decât au fost vreodată până acum. În consecinţă, apar probleme noi, iar certitudinile valoric-normative ale mediilor de afaceri locale sunt înlocuite de relativitatea unui context multinaţional şi multicultural, în care criteriile corectitudinii morale diferă şi se modifică rapid. Drept urmare, chiar şi problemele mai vechi devin tot mai greu de soluţionat, iar afacerile trebuie să repună în discuţie anumite principii şi valori considerate până de curând a fi de la sine înţelese.[56]

Creşterea importanţei acordate eticii în afaceri se explică şi prin modificările suferite de strategiile şi structurile corporaţiilor. Diversele curente în **teoria şi practica managerială,** precum managementul calităţii totale *(total quality management)*, ca şi procesele de restructurare şi redimensionare a firmelor de top **au condus la abandonarea**

---

[52] R.E. Freeman, *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Pitmann, Boston, 1984, p. 46.
[53] B.J. Jaworski and A.K. Kohli, *Market Orientation: Antecedents and Consequences*, Journal of Marketing, vol. 57, 1993, p. 57.
[54] Ethics Resource Center, *2000 National Business Ethics Survey:How Employees Perceive Ethics as Work,* Washington, DC: Ethics Resource Center, 2000, p. 67.
[55] E. Sternberg, *Op. cit.*, p. 28.
[56] *Ibidem.*

multor practici tradiționale de conducere a proceselor economice. Ierarhiile manageriale stufoase și rigide **s-au aplatizat considerabil**, făcând ca autoritatea și **răspunderea decizională** să se disperseze din ce în ce mai mult în cadrul firmei: decizii importante sunt luate la niveluri ierarhice tot mai joase și de către tot mai mulți angajați. De aceea se impune ca fiecare salariat, nu numai managementul de vârf **să înțeleagă** cât mai bine **complexitatea problemelor de natură etică**; toți membrii unei firme trebuie să cunoască valorile și țelurile esențiale ale organizației și cum trebuie să se reflecte acestea în conduita practică a firmei. Pentru ca etica în afaceri să se transmită în cadrul firmei, ea trebuie să fie mai întâi înțeleasă, iar înțelegerea criteriilor morale de conduită în afaceri devine deosebit de importantă, deoarece noile structuri organizaționale dau naștere unor noi complicații (legate de circulația informațiilor și administrarea informațiilor în cadrul diferitelor colective de lucru și a întregii organizații), **pentru care nu există precedente tradiționale.** Pentru ca „împuternicirea" angajaților (*empowerment*) să aibă succes, o înțelegere temeinică a eticii în afaceri este absolut necesară.[57]

În context european se configurează un consens tot mai deplin asupra importanței eticii în afaceri, fie că e vorba de studenți, profesori, funcționari guvernamentali sau consumatori, dar mai ales de firmele comerciale, însă ceea ce apare ca fiind clar este faptul că etica în afaceri nu numai că a fost recunoscută ca fiind din ce în ce mai importantă, dar a și cunoscut, în ultimul deceniu, schimbări și evoluții rapide, în noul context prevăzut de fenomenul de globalizare.[58]

Necesitatea eticii în **lumea afacerilor** este din ce în ce mai pregnantă în condițiile în care[59]:

- orice relație de afaceri fructuoasă se bazează pe respectul, cinstea și încrederea față de partener;
- o atitudine neetică față de angajații companiei ar putea determina scăderea performanțelor organizaționale pe termen lung;
- degradarea imaginii publice ca rezultat al unui comportament neetic (*publicitate înșelătoare, produse de slabă calitate sau nesigure, implicarea în scandaluri de fraudă sau corupție*) are cele mai grave consecințe pentru o companie;
- în mediul de afaceri, greșelile, comportamentul neetic și înșelăciunea sunt imediat sancționate, carierele celor care le comit fiind compromise;
- deși poate părea costisitoare pe termen scurt, etica în afaceri se dovedește a fi foarte profitabilă pe termen lung.

[57] *Idem*, p. 29.
[58] A. Crane, D. Matten, *Op. cit.*, p. 14.
[59] P. Nica, D. Agheorghiesei, *Op. cit.*, pp. 6-7.

1.3 Etica managerială

Aşa cum am arătat, etica este o necesitate primară pentru succesul pe termen lung în orice încercăm să realizăm, fiind general acceptat faptul că „o etică bună este o afacere bună”. Dacă ţinem cont de aceste aspecte, atunci este clar că managerii trebuie să adopte ideea moralităţii şi să acţioneze în consecinţă. Din păcate însă, la nivel naţional, etica managerială nu este considerată a fi nici pe departe o prioritate a managerilor români. Ba mai mult decât atât, mulţi văd în respectarea codului etic o piedică în calea realizării unor afaceri profitabile. Ceea ce nu este departe de adevăr, deoarece etica managerială pune faţă în faţă oportunităţile economice ale companiei şi imaginea socială a acesteia.

Etica managerială, ca **o ramură relativ tânără a eticii**, studiază principiile şi regulile care trebuie să guverneze procesul managerial, respectiv o conduită corectă în afaceri.[60] Etica managerială este, deci, etica individuală, aşa cum se exercită în sfera de afaceri, modul în care o persoană îşi poate construi o conduită bună în plan profesional. Astfel, etica managerială poate fi considerată ca fiind modalitatea prin care managerii **caută să construiască o conduită corectă în plan profesional.**[61]

Etica poate afecta activităţile manageriale în diverse moduri, figura 1.3 prezentând **trei domenii** de preocupare majoră pentru manageri.

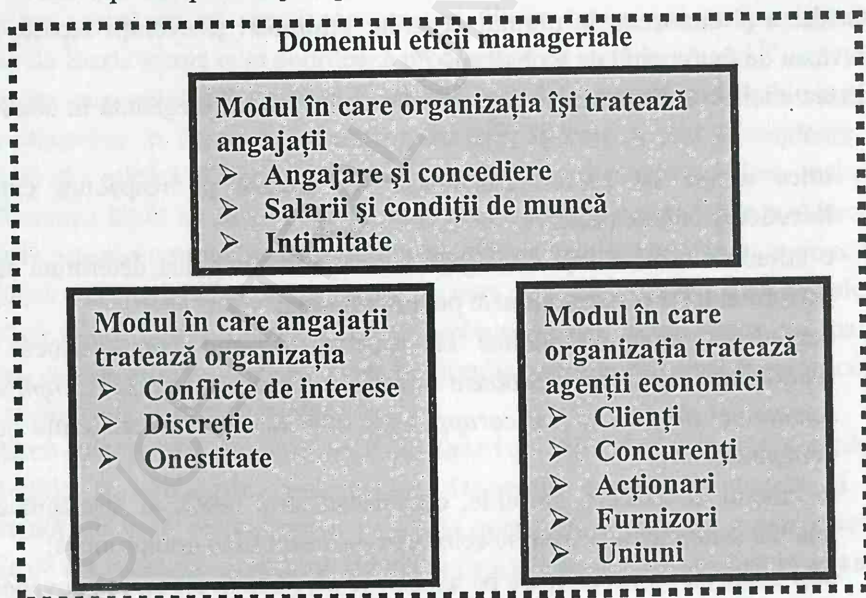


***Figura 1.3** Domenii de preocupare ale eticii manageriale*
După R.W. Griffin, 2007, p.37

---

60 D. Popescu, *Op. cit.*, p. 153.

61 L. Hireche, *L'influence de l'éthique de managers sur les comportements au travail et la performance organisationnelle: esquisse d'un modèle conceptuel*, Intervention dans le congrès de l'Association francophone de gestion des ressources humaines, Tome 4, 2004, p. 2460.

Modul în care organizația își tratează angajații este un domeniu important al eticii manageriale, cuprinzând aspecte precum: angajarea și concedierea, salariile și condițiile de muncă și intimitatea, intimitatea și respectarea angajaților. Astfel, angajarea și concedierea pe motive care nu sunt legate de post sunt considerate a fi practici îndoielnice din punct de vedere etic (ex. angajarea de către manager a unei rude apropiate; un manager care discriminează la angajare o persoană de etnie romă). În ceea ce privește salariile, un exemplu al modului diferit în care managerii percep acest domeniu este cel al salariului minim pe economie.[62] Astfel, în condițiile în care guvernul României a stabilit un nivel al salariului minim pe economie, acesta nu este suficient pentru a supraviețui în orașe cu costuri de trai ridicate, precum București, iar unii manageri pot considera că a plăti salariul minim este o practică justă, în timp ce alți manageri optează pentru plata unui salariu mai adecvat zonei de trai. De asemenea, un manager poate plăti unui salariat mai puțin decât merită, fiind conștient că acesta din urmă nu-și permite să se plângă sau să demisioneze, dând dovadă, în accepțiunea noastră, de o atitudine imorală.

Orice organizație este obligată să protejeze intimitatea propriilor angajați, o serie de informații netrebuind a fi solicitate angajaților. Deși se argumentează că angajații trebuie să fie monitorizați, într-o oarecare măsură, la locul de muncă și trebuie să li se solicite o serie de informații în vederea asigurării unui mediu de lucru sigur și productiv, costurile morale datorate intruziunii în intimitatea personalului pot fi ridicate, ducând la relații între angajați și angajatori tensionate sau puternic afectate.[63] Spre exemplu, dacă un manager răspândește zvonul că unul dintre angajați are o anumită problemă de sănătate (SIDA) sau are o anumită orientare sexuală, în condițiile în care aceste informații sunt stigmatizante din punct de vedere social, acest fapt trebuie privit ca o încălcare imorală a intimității.

O serie de aspecte de ordin etic sunt legate și de **modul în care angajații tratează organizația**, cu referire, în mod deosebit, la:

- **Conflictul de interese,** care apare atunci când o decizie a angajatului avantajează în special persoana în cauză, în detrimentul potențial al firmei. Un exemplu relevant pentru un astfel de conflict de interese este situația în care un manager primește „cadouri” de la un anumit furnizor pentru a-i facilita acestuia obținerea contractului, chiar dacă un alt furnizor ar fi oferit firmei o afacere mai bună.[64]
- **Discreția.** Divulgarea secretelor de serviciu și vânzarea unor informații despre planurile firmelor unor concurenți sunt considerate a fi acte imorale.
- **Onestitatea.** Aspecte considerate imorale includ acțiuni precum: folosirea telefonului de serviciu pentru efectuarea de apeluri în străinătate, utilizarea

62 R.W. Griffin, *Principles of management*, Houghton Mifflin Co., Boston, 2007, p. 37.
63 S.O. Hansson, E. Palm, *The ethics of workplace privacy,* PIE – Peter Lang, Bruxelles, 2005, p. 161.
64 R.W. Griffin, *Management*, Houghton Mifflin Company, Boston, 1996, p. 107.

internetului la serviciu în scopuri personale, sau majorarea de către manageri a cheltuielilor cu masa sau transportul în rapoartele referitoare la situațiile de cheltuieli cu scopul de a-şi augmenta veniturile.[65]

Etica managerială intervine şi în **relațiile dintre firme şi agenții economici**. De exemplu firmele trebuie să aibă o poziție etică față de **clienți**, oferind produse sigure, cu instrucțiuni precise şi la un preț adecvat; față de **concurenți**, evitând denigrarea concurenților sau practicarea unor prețuri de dumping, etc.

Etica normativă foloseşte diverse abordări pentru a descrie valorile care ghidează procesul de luare a deciziei, dintre acestea, cele mai relevante pentru manageri fiind: perspectiva utilitaristă, perspectiva asupra drepturilor morale, perspectiva teoriei justiției şi perspectiva teoriei contractelor sociale integrate.

Potrivit *perspectivei utilitariste,* managerul trebuie să ia în considerare efectele fiecărei decizii şi s-o aleagă pe cea care optimizează satisfacția pentru un număr cât mai mare de oameni. Utilitarismul pune accent pe maximizarea profiturilor, încurajând eficiența şi productivitatea, însă poate conduce la ignorarea drepturilor anumitor părți interesate.[66]

Perspectiva asupra drepturilor morale presupune că o decizie corectă din punct de vedere etic este cea care păstrează şi protejează drepturile şi libertățile fundamentale ale indivizilor, precum: dreptul la intimitate, dreptul libertății conştiinței, dreptul la exprimare liberă, dreptul la tratament echitabil, dreptul la viață şi securitate. Partea pozitivă a perspectivei asupra drepturilor morale constă în aceea că protejează drepturile fundamentale ale angajaților, dar acest aspect poate deveni negativ pentru organizație, deoarece creează un climat de lucru preocupat mai mult de protejarea drepturilor individuale decât de performanță şi eficiență.

Potrivit *perspectivei teoriei justiției,* managerii trebuie să acționeze respectând principiile echității şi imparțialității, urmând toate reglementările legale. Această perspectivă îmbracă două forme. Ținând cont de perspectiva *justiției distributive*, un manager va asigura un tratament nediferențiat persoanelor care au aptitudini, performanțe şi responsabilități asemănătoare, fără a se baza pe caracteristici arbitrare ca: personalitate, sex, rasă. *Justiția procedurală* se referă la imparțialitatea metodelor şi la reacțiile angajaților în ceea ce priveşte standardele utilizate în luarea şi aplicarea deciziilor manageriale.

Această perspectivă protejează interesele acționarilor care nu dețin suficientă putere în cadrul organizației, dar poate duce la reducerea asumării riscurilor.[67]

Perspectiva *teoriei contractelor sociale integrate* bazează luarea deciziilor pe integrarea a două contracte: contractul social general, care permite organizațiilor să

---

65 *Ibidem*.
66 D. Popescu, *Op. cit.*, p. 153.
67 *Idem*, p. 154.

utilizeze şi să definească principiile de bază acceptate şi contractul specific între membrii societăţii, deciziile etice trebuind să se bazeze pe normele etice existente în industrii şi comunităţi, în scopul de a determina ceea ce este bine şi ceea ce este rău.[68]

Cele patru perspective (perspectiva utilitaristă, perspectiva asupra drepturilor morale, perspectiva teoriei justiţiei şi perspectiva teoriei contractelor sociale integrate) **pot oferi linii directoare** pentru manageri, în procesul de luare a deciziei, însă înţelegerea lor este doar un prim pas, managerii trebuind să găsească modul de a le utiliza eficient.

1.3.1. Tipurile de manageri în funcţie de etica în afaceri

Luând în considerare atitudinea faţă de etica în afaceri, putem identifica trei categorii de manageri:

- **Managerii morali.** Această categorie de manageri adoptă un comportament în conformitate cu cele mai înalte standarde etice. Managerii morali nu fac excepţie de la regulă, urmărind şi ei obţinerea de profit, însă, în opoziţie cu motivaţiile egoiste ale managerilor imorali, aceştia urmăresc să atingă acest obiectiv nu în orice mod, ci fără a depăşi graniţele stabilite de lege şi de principiile etice.

Dintre caracteristicile managerilor morali, se desprind următoarele:[69]

- Se ghidează şi acţionează după cele mai înalte reguli de conduită etică, dând dovadă de integritate morală;
- Au în vedere cele mai înalte standarde profesionale, promovând un leadership etic, onest, dezinteresat;
- Se concentrează pe respectarea literei şi spiritului legii, obiectivele organizaţionale fiind stabilite în conformitate cu standardele legale şi etice.

- **Managerii amorali**[70] se definesc printr-o serie de comportamente manageriale care nu iau în considerare factorii etici, ca şi cum standardele de comportament din domeniul afacerilor ar fi diferite de cele ce se aplică în celelalte aspecte ale vieţii.

Managerii amorali nu ţin cont de problemele etice sau morale, comportându-se fără să se gândească la impactul pe care propriile decizii şi acţiuni l-ar putea avea asupra celorlalţi.

Dintre caracteristicile managerilor amorali, putem enumera:[71]

- Nu gândesc că etica şi afacerea ar putea constitui un "mix";

---

68 *Idem*, p. 155.
69 P. Nica, D. Agheorghiesei, *Op. cit.*, pp.13-14.
70 M.M. Abrudan, *Managementul resurselor umane în contextul globalizării*, Editura Universitaria, Craiova, 2004, pp. 295-296.
71 P. Nica, D. Agheorghiesei, *Op. cit.*, p.13.

- o Consideră că afacerea şi etica sunt două lucruri total separate;
- o Nu consideră dimensiunea etică drept raţionament în luarea deciziilor;
- o Nu are "complexe" din punct de vedere etic;
- o Bine intenţionat, dar fără să îşi facă probleme din punct de vedere etic.

- **Managerii imorali**[72] se caracterizează prin comportamente manageriale lipsite de orice principii etice, strategia lor fiind exploatarea la maxim a oportunităţilor în folosul companiei sau în cel personal, fără a ţine cont de orice alte consideraţii. Spre deosebire de managerul moral, în cazul celui imoral, standardele legale sunt considerate obstacole care trebuie depăşite şi nu linii ce ghidează spre un comportament adecvat.

Dintre caracteristicile managerilor imorali, vom enunţa următoarele:[73]

- o Fac rău în mod intenţionat;
- o Orientaţi pe propria persoană;
- o Grijulii numai faţă de propria persoană şi faţă de profitul organizaţiei lor;
- o Opoziţie activă faţă de tot ce este drept, corect, cinstit;
- o Lipsa preocupării faţă de stakeholderi;
- o O gândire de genul "dacă sunt etic nu îmi foloseşte la nimic".

Trăsăturile managerilor pe care tocmai le-am prezentat se concretizează şi în trăsăturile managementului unei companii, care poate fi, la rândul lui, **amoral, moral sau imoral**, având următoarele caracteristici (tabelul 1.3):

Tabelul 1.3 - Caracteristici ale managementului moral, amoral şi imoral

Management moral	**Management amoral**	**Management imoral**
	Normele etice	
Acţiunile şi deciziile de management sunt în conformitate cu standardele de conduită etică. Leadership-ul etic este o componentă normală a managementului, comportamentul organizaţional fiind unul drept şi onest.	Acţiunile de management sunt în afara principiilor morale ale unui anumit cod, implicând o lipsă a percepţiilor etice sau a conştiinţei morale.	Conduita, acţiunile şi deciziile de management denotă o opoziţie şi o negare activă faţă de tot ceea ce este etic. Deciziile sunt în disonanţă cu principiile etice general acceptate.
	Motivaţia	
Buni, managerii urmăresc succesul, dar numai în condiţiile respectării perceptelor eticii.	Bine-intenţionaţi, dar egoişti, în condiţiile în care impactul deciziilor asupra terţilor nu este luat în considerare.	Egoişti, managerii se preocupă doar de interesele proprii sau de câştigurile companiei ai căror membri sunt.

[72] M.M. Abrudan, *Op. cit.*, p. 295.
[73] P. Nica, D. Agheorghiesei, *Op. cit.*, p.13.

Management moral	Management amoral	Management imoral
Scopurile		
Profitabilitatea se obţine numai în limitele legale şi a standardelor etice.	Profitabilitatea este singurul scop, altele nefiind luate în considerare.	Profitabilitatea şi succesul organizaţional trebuie obţinute cu orice preţ.
Atitudinea faţă de legi		
Respect pentru litera legii, preferându-se să se acţioneze în conformitate cu ceea ce legea dispune. Legea este privită ca fiind minima restricţie pentru o conduită etică.	Litera legii este un ghid etic, însă apare ca întrebare centrală ce se poate face legal.	Standardele legale sunt privite ca fiind bariere pe care managementul trebuie să le depăşească pentru a realiza ceea ce îşi doreşte.
Strategia		
Asumarea poziţiei leadership-ului, în cazul apariţiei unor dileme etice. Atitudine onestă faţă de parteneri.	Managerii au „mână liberă", aceştia aplicând etica personală numai când cred de cuviinţă, respectând standardele legale numai când este absolut necesar s-o facă.	Fructificarea oricărei şanse pentru augmentarea câştigurilor firmei. Utilizarea situaţiilor conjuncturale în detrimentul partenerilor.
Atitudinea faţă de comunitate		
Organizaţia se angajează în acţiuni filantropice, încercând să fie un bun cetăţean corporativ. Managerii privesc scopurile comunităţii şi ale firmei ca fiind interdependente.	Nu ţine cont de comunitate în momentul luării deciziilor, factorii comunităţii fiind consideraţi irelevanţi. Organizaţia interacţionează cât mai puţin posibil cu comunitatea din care face parte, cu guvernul, limitându-se strict la respectarea legii.	Nu au nici o obligaţie, profitând la maximum de resursele comunităţii, fără a da nimic în schimb. Ordonanţele sunt încălcate ori de câte ori este în avantajul companiei.

Sursa: P. Nica, D. Agheorghiesei, 2009, p.14

1.3.2 Trăsăturile unui manager etic

Cu toate că importanţa eticii, a integrităţii şi a onestităţii managerilor a fost subliniată în mod repetat, există puţine lucrări de specialitate care **descriu** caracteristicile unui manager etic, majoritatea citând doar un număr de calităţi apreciate la lideri, precum: corectitudinea, onestitatea, generozitatea, curajul, simţul răspunderii, etc.) (tabelul 1.4).

Tabelul 1.4- Trăsăturile unui manager etic

Trăsături personale	Atitudine profesională
Fidel unui set de principii	**Conduce având la bază o agendă etică**
Adoptă un stil de comunicare şi ascultare deschis	**Valorile organizaţionale sunt împărtăşite şi instituţionalizate**
Onest, sincer şi franc	
Preocupat de soarta angajaţilor	**Vorbeşte în mod constant despre etică**
Conştient de posibilitatea de a modela comportamentele	**Informează angajaţii despre procesul de luare a deciziilor şi despre impactul acestuia pe termen lung**
Demn de încredere şi previzibil	**Pune mare importanţă pe recompensarea celorlalţi dar cere şi asumarea răspunderii pentru acţiunile fiecăruia**
Axat pe obţinerea binelui superior	

După L.K Treviño, M. Brown, L. Pincus Hartman, 2003

Kaptein propune un model numit *Diamantul integrităţii manageriale* care distinge două mari dimensiuni ale eticii manageriale - prima se referă la caracteristicile personale ale liderului şi la valorile care îl reprezintă; cea de-a doua se referă la modul în care managerul îşi conduce angajaţii, făcându-i să se comporte ei înşişi cu integritate – şi şase principii.

a) Etica legată de caracteristicile personale ale managerilor

Potrivit modelului lui Kaptein, există **trei mari caracteristici** personale care determină un manager etic[74]:

- *autentic*: un manager adevărat ştie care îi sunt credinţele şi ce scop urmăreşte. Managerul autentic are o percepţie clară a limitelor sale şi dispune de caracter şi conştiinţă bine dezvoltate;
- *de încredere*: este un manager pe care se poate conta, care este în măsură să reziste presiunii şi tentaţiilor, este coerent şi constant de la o situaţie la alta şi nu-şi va abandona principiile doar de dragul unui câştig financiar;
- *constructiv*: la intersecţia intereselor diverşilor stakeholderi, managerul trebuie să creeze valoare din punct de vedere economic, ecologic şi social. Managerul constructiv este parte a comunităţii şi este atent la problemele şi

[74] M. Kaptein, *The Diamond of Managerial Integrity*, European Management Journal, February, vol. 21, nr. 1, 2003, pp. 99-108.

interesele stakeholderilor, ştiind ceea ce se aşteaptă de la el. Acest manager are capacitatea de a rezolva conflictele de interese.

b) Etica managerilor în modul în care îşi conduc angajaţii

Referindu-se la modul în care managerul îşi **conduce** angajaţii, Kaptein prezintă, în modelul său, alte **trei criterii** pentru un manager etic[75]:

- *un manager soft (the Gentle hand)*: este un manager care inspiră şi stimulează implicarea angajaţilor în realizarea sarcinilor organizaţiei;
- *un manager protector (the Protective hand)*: este un manager care stabileşte obiective realiste, nu expune angajaţii la riscuri inutile şi stabileşte normele care impun limite clare angajaţilor, atunci când este necesar;
- *un manager puternic (the Firm hand)*: managerul etic nu este permisiv când este vorba de conduita neetică, el trebuind să facă respectată disciplina şi să pedepsească comportamentele neetice.

Whitener&colegii au identificat **trei elemente cheie** ale unui comportament de încredere din partea managerilor în relaţia cu subordonaţii[76]:

- *calitatea comunicării* este legată de acurateţea informaţiei, explicarea deciziilor luate şi comunicarea deschisă, care stabileşte un schimb deschis de idei între manageri şi angajaţi;
- *preocuparea pentru bunăstarea angajaţilor* (demonstration of concern) presupune luarea în considerare a necesităţilor şi intereselor angajaţilor, protejarea acestor interese şi interzicerea exploatării altora în favoarea propriilor interese;
- *împărţirea şi delegarea de putere*: în viziunea teoriei schimbului social, împărţirea şi delegarea autorităţii sunt recompense sociale, semnificând aprobarea sau respectul pe care le acordă un manager subordonatului.

1.3.3 Rolul moral al managerilor

Literatura de specialitate prezintă constant influenţa conducătorilor asupra eticii organizaţiei, subliniind faptul că acţiunile acestora reprezintă o referinţă pentru comportamentul angajaţilor. Astfel, Drucker consideră că spiritul unei organizaţii este generat de oamenii din vârf[77], ceea ce impune ca ei să conştientizeze efectele pe care

75 *Ibidem*.
76 E.M. Whitener, S.E. Brodt, M.A. Korsgaard şi J.M. Werner, *Managers as initiators of trust: an exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behaviour,* în K.R. Moreland, *Organizational trust: a reader*, Oxford University Press, New York, 2006, p 147.
77 P. Drucker, *Op. cit.*, p.75.

deciziile şi comportamentele lor le au asupra climatului şi a relaţiilor sociale în organizaţii, deoarece lipsa de măsuri din partea liderilor faţă de comportamentele neetice ar putea fi interpretată ca o aprobare a practicilor dubioase din organizaţie.

În scopul de **a înţelege** de ce managerii sunt atât de importanţi în modelarea comportamentului etic în organizaţie, vom prezenta, în cele ce urmează, **teoria dezvoltării morale cognitive** a individului concepută de Kohlberg.

În conformitate cu teoria dezvoltării morale a lui Kohlberg, persoane diferite iau, în situaţii etice asemănătoare, decizii diferite deoarece se află în stadii de dezvoltare morală diferite. Astfel, persoanele evoluează prin trei niveluri de dezvoltare morală - preconvenţional, convenţional şi postconvenţional - compuse din şase etape (tabelul 1.5). Potrivit lui Kohlberg, dezvoltarea morală a individului ar trebui să se reflecte în caracterul etic al acţiunilor sale, deoarece acesta aspiră la o coerenţă între gândire şi comportament.

La primul nivel, individul este egocentric şi individualist, în stadiul 1, respectând regulile pentru a evita pedeapsa. În stadiul 2, individul respectă regulile într-o perspectivă instrumentală, şi anume, numai dacă servesc propriilor sale interese.[78]

La cel de-al doilea nivel, individul se ghidează în funcţie de relaţia cu ceilalţi, în stadiul 3, fiind conştient că trebuie să se ridice la aşteptările familiei şi comunităţii, iar sentimentele interpersonale, cum ar fi dragostea, empatia, încrederea şi preocuparea pentru ceilalţi ghidează acţiunile sale. În stadiul 4, individul devine conştient nu numai de celălalt, dar şi de sistemul social în ansamblu, accentul punându-se acum pe respectarea legii şi autorităţii şi pe îndeplinirea atribuţiilor, astfel încât ordinea socială să fie menţinută.[79]

În cele din urmă, la **cel de-al treilea nivel,** acţiunile individului sunt ghidate dincolo de lege, prin ceea ce el crede că e bine. Din stadiul 5, unde acesta consideră atât punctul de vedere moral cât şi punctul de vedere legal, apreciind drepturile celorlalţi şi sprijinind valorile absolute, fără să ţină cont de opinia majorităţii, individul poate atinge stadiul 6 în care principiile etice universale determină acţiunile sale.[80]

---

78 L. Kohlberg & R.A. Ryncarz, *Beyond Justice Reasoning: Moral Development and Consideration of a Seventh Stage* în C.N. Alexander & E.J.Langer editors, *Higher stages of human development: perspectives on adult growth*, Oxford University Press, New York, Oxford, 1990, pp. 193-194.

79 *Ibidem.*

80 *Ibidem.*

Tabelul 1.5 - Dezvoltarea morală a individului conform lui Kohlberg

Nivelul	Stadiul
I Preconvenţional	*1.Stadiul pedepsei şi al supunerii* *2.Stadiul scopului şi al schimbului instrumental individual*
II Convenţional	*3.Stadiul aşteptărilor reciproc interpersonale, al acordurilor interpersonale şi al conformităţ* *4.Stadiul sistemului social şi al conştiinţei*
III Postconvenţional (Principial)	*5.Stadiul drepturilor prioritare, contractului social sau utilităţii* *6.Stadiul principiilor etice universale*

Prelucrare după L. Kohlberg, 1969, pp. 347 – 480

Evoluţia individului spre nivelul postconvenţional este un proces de dezvoltare a conştiinţei şi, chiar dacă puţini indivizi ating etapa finală, fiecare evoluează, devenind conştient de celălalt şi de lume.

Cercetările au arătat că marea majoritate a adulţilor se regăsesc la nivelul convenţional de dezvoltare morală cognitivă, la acest nivel persoanele căutând în exterior regulile şi legile şi aşteptările semnificative ale celorlalţi din mediile lor pentru a găsi orientare în determinarea a ceea ce este bine de făcut din punct de vedere etic. Cum majoritatea angajaţilor se regăsesc în nivelul convenţional, conducătorii direcţi ar trebui să fie printre cele mai importante surse de îndrumare morală pentru aceştia şi spre ei îşi vor orienta atenţia pentru a stabili ce comportament este adecvat sau inadecvat.[81]

Modelul lui Kohlberg face obiectul unei importante critici din partea cercetătoarei Carol Gilligan, în viziunea căreia, acesta descrie o dezvoltare morală într-o perspectivă exclusiv masculină. Potrivit lui Gilligan, în etapele superioare de dezvoltare morală, femeile nu vor fi ghidate în exclusivitate de principiul dreptăţii, ci de principiul atenţiei şi preocupării pentru celălalt.[82]

- Managerii şi dezvoltarea morală

Teoria lui Kohlberg referitoare la dezvoltarea morală cognitivă a individului a fost aplicată cu succes în mod repetat, în contexte organizaţionale. Unul dintre aceste studii a ajutat la identificarea a **opt etape de dezvoltare a raţionamentului etic** care se reflectă în modul de gestionare a aproximativ 500 de manageri (tabelul 1.6). Trecând de la stadiul de "impulsiv" la cel de "transcendent", rezultă din acest studiu că, prin dezvoltarea leadership-ului lor, managerii tind să se lepede treptat de noţiunile a priori a *ceea ce este bun*, pentru a se angaja în procese de dialog care să includă concepţiile privind ceea ce

---

[81] L.K. Treviño, M.E. Brown, *The role of leaders in influencing unethical behavior in the workplace,* în R.E. Kidwell, C.L. Martin, *Managing organizational deviance,* Sage Publications Ltd., Londra, 2005, p. 71.

[82] R.L. Daft, D. Marcic, *Op. cit.*, p. 128.

este bun a diferitelor părţi.[83] În plus, cu cât managerul îşi dezvoltă raţionamentul etic, cu atât va tinde să devină conştient de acţiunile sale, să îşi asume responsabilitatea pentru ele, şi în final, să se confrunte cu toate consecinţele generate de aceste acţiuni.

Precum modelul de dezvoltare morală a persoanei, acest studiu descrie un proces de dezvoltare spre nivelurile finale de raţionament etic, chiar dacă, aşa cum a constatat Kohlberg, puţini manageri ating aceste niveluri.

Tabelul 1.6 - Dezvoltarea raţionamentului etic la manageri

Stadiu	Ghidare	Conştiinţă etică	Poziţie politică şi/sau etică	Stil interpersonal
Oportunist	Nevoile şi interesele ghidează acţiunea	"Ochi pentru ochi"	Hobbes – utilitarist	Manipulare, dezamăgire
Diplomat	Aşteptările guvernează interesele	Legea stabileşte normele sociale	Rousseau – consimţământul	Evită conflictele
Tehnician	Logica tehnică guvernează aşteptările	Legalist	Kant - drepturi şi obligaţii	Cine se afirmă, critică
Realizator	Succesul sistemului are prioritate în faţa logicii	Standarde internalizate care echilibrează conceptele lui Rousseau şi Kant	Rawls – Justiţie	Team Leader,organizator şi director
Strateg	Principiile strategice au prioritate în faţa sistemului	Principii etice universale într-un concept istoric	Hegel - Marx - Acţiune pozitivă(*affirmative action*)	Inchiziţie (Colaborare) Influenţă reciprocă
Existenţial	Procesul prevalează principiilor	Responsabilitate pentru impactul interpersonal, organizaţional şi social al acţiunii prezente	Gandhi - "vigoare - adevăr" (*truth-force)* reciprocă şi transformaţională	Public, acţiune simbolică şi inchizitor
Transcendent	Evoluţiile inter-sistemice au prioritate faţă de proces	Responsabilitate pentru dezvoltarea inter-sistemică în timp	Platon, Michnik - Acţiunea inchizitorie (*action inquiry)*	Poartă o mască pentru a expune pe alţii şi pe el însuşi la noi realităţi

Sursa: B.M. Lichtenstein, B.A. Smith & W.R. Torbert, 1995, p. 101

Potrivit lui Dalla Costa, "cel mai critic element de natură să afecteze constituţia etică a firmelor este directorul lor general"[84], influenţa factorilor de decizie asupra orientării etice

[83] B.M. Lichtenstein, B.A. Smith & W.R. Torbert, *Leadership and Ethical Development: Balancing light and shadow*, Business Ethics Quarterly, vol.5, 1, 1995, p. 112.

a organizaţiei fiind crucială, astfel, devine interesantă stabilirea unei legături între stadiul de dezvoltare morală a unui manager şi caracterul etic al deciziilor luate: "Când o persoană evoluează de la o etapă la alta, convingerile şi valorile care formau viziunea sa asupra lumii sau cadrul său de referinţă devin o alegere între mai multe variabile într-o realitate personală mai largă şi mai complexă. Managerii care se situează pe niveluri de dezvoltare mai avansate sunt conştienţi de o mai mare complexitate, atât în evenimentele însele cât şi în propria modalitate de a face raţionamente etice cu privire la aceste evenimente. Managerii care se situează la niveluri mai avansate, de asemenea, îşi asumă într-o măsură mai mare responsabilitatea pentru impactul acţiunilor lor, prin urmare, ei pot dezvolta acţiuni cu ramificaţii etice pozitive, măsurate în diverse moduri. De aceea, managerii situaţi la niveluri mai avansate pot fi consideraţi ca fiind mai etici".[85]

Dincolo de rolul fundamental jucat de lideri, managerii la toate nivelurile organizaţiei sunt, de asemenea, importanţi în rolul lor de „actori multiplicatori" de etică în cadrul firmei, deoarece etica se referă la fiecare membru al organizaţiei, este datoria managerilor să dea exemplu şi să creeze condiţiile în care angajaţii îşi pot exercita responsabilitatea etică, ei trebuind să fie primii care să adopte un comportament corect, trebuind să ia iniţiativa de a începe un program etic şi nu în ultimul rând, ei trebuie să conducă prin exemplu.

1.3.4 Factorii care explică influenţa managerilor asupra comportamentului etic al angajaţilor

Wimbush consideră că **modul în care autorităţile** de supraveghere acţionează asupra comportamentului etic al subordonaţilor **se explică** în principal prin **trei surse de influenţă**[86]:

- stabilirea unui mediu de lucru etic;
- puterea pe care cadrele de conducere o exercită;
- comportamentul etic în sine al cadrului de conducere.

Numeroşi cercetători şi-au propus să identifice **factorii** care influenţează conduita etică în organizaţii, ducând la dezvoltarea mai multor modele de comportament etic care includ, în acelaşi timp, variabile personale (nivelul de dezvoltare morală) şi situaţionale (sisteme de recompense şi sancţiuni, norme, coduri, etc.). Chiar dacă modul de conduită al managerilor nu este singurul factor care influenţează etica angajaţilor, din aceste studii reiese clar, că, printre factorii care contribuie la comportamentele etice/neetice, mai multe

---

84 J. Dalla Costa, *Op. cit.*, p. 210.

85 B.M. Lichtenstein, B.A. Smith & W.R. Torbert, *Op. cit.*, pp. 100-101.

86 J.C. Wimbush, *The effect of cognitive moral development and supervisory influence on subordinates ethical behaviour*, Journal Of Business Ethics, vol.18, n°4/2, 1999, pp.383-395.

sunt legate, direct sau indirect (cultură organizațională, politică oficială a organizației) de comportamentul superiorilor.

- *Rolul managerilor în stabilirea unui climat de lucru etic*

Cercetările privind climatul și cultura organizațională au subliniat importanța comportamentului managerilor ca determinând climatul etic care predomină într-o organizație.

Astfel, comportamentul etic al liderilor ajută la reducerea comportamentelor deviante sau contraproductive al angajaților (sabotaj, furt, absenteism), prin crearea unui mediu de lucru în care angajații sunt tratați cu respect și demnitate, în care aceștia sunt plătiți și tratați echitabil, în care onestitatea și integritatea sunt valori primordiale la locul de muncă.

În partea extremă, în măsura în care liderii exercită o influență puternică asupra culturii organizaționale și în care cultura organizațională are o influență puternică asupra comportamentului angajaților, dacă liderii se angajează în comportamente lipsite de etică vor avea surpriza să vadă că angajații care îi observă le vor imita conduita necorespunzătoare, mai mult chiar, dacă liderii sunt recompensați pentru comportamentul neetic, aceasta va avea un ecou puternic în mintea angajaților.

- *Puterea exercitată de manageri*

Managerii reușesc să modeleze angajații, recompensând comportamentul adecvat și corectând conduita deviantă. Datorită autorității și puterii lor de a recompensa și pedepsi, angajații acordă atenție deosebită comportamentului managerilor, încercând să facă tot ce este recompensat și evitând ceea ce este sancționat de către organizație.

Trevino[87] a subliniat implicațiile sociale ale pedepsei în organizații, disciplina reflectând clar valoarea normelor organizaționale și dorința liderilor de a le urma. Astfel, angajații care au conduită corectă se așteaptă ca abaterile să fie pedepsite pe măsură și sunt dezamăgiți dacă aceasta nu se întâmplă, mai mult, dacă acest comportament nu este stopat, angajații vor pune la îndoială sinceritatea managementului.

Această idee este bine sintetizată de Jackall în următoarea frază: „Ce este drept în corporație este ceea ce tipul de mai sus vrea de la tine".[88]

- *Exemplaritatea managerului*

În ultimul rând, influența managerilor se explică prin exemplaritatea lor, prin comportamentul ce servește ca referință tuturor, astfel, angajații vor adopta un comportament etic observând liderii care soluționează problemele, făcând ceea ce este corect.

[87] L.K. Trevino, M.E. Brown, *Op. cit.*, p.73.

[88] R. Jackall, *Moral Mazes. The world of Corporate Managers*, Oxford University Press, New York, 1988, p. 6.

Chanlat şi Bédard ne invită la repunerea calităţilor umane la locul ce le revine în explicarea succesului, arătând că managerii care dau dovadă de astfel de calităţi contribuie la crearea unui stil de management, unui climat de muncă şi unei etici favorabile dialogului şi încrederii, toate acestea având ca rezultat o eficienţă mai bună din partea angajaţilor, un angajament mai mare, etc. Printre calităţile pe care subordonaţii le apreciază cel mai mult la un lider, aceştia menţionează: simţul echităţii, capacitatea de a iubi, deschiderea, onestitatea, generozitatea, curajul, simţul responsabilităţii şi judecata.[89]

Mai multe studii realizate în S.U.A., la sfârşitul deceniului trecut, au evidenţiat următoarele **percepţii ale managerilor cu privire la etica managerială:**[90]

- Pentru majoritatea managerilor, cele mai importante valori sunt responsabilitatea, cinstea, respectul (inclusiv respectul de sine), securitatea familială, libertatea.
- Managerii mai în vârstă sau cei cu vechime mai mare tind să se comporte mai moral decât ceilalţi.
- Managementul de vârf stabileşte climatul etic în firmă prin exemplul personal şi prin constrângeri.
- Concepţiile privind natura etică a unor acţiuni umane variază de la un manager la altul.
- Răspunsul la o dilemă etică diferă în funcţie de tipul problemei etice cu care se confruntă decidentul.
- Un cod de etică relevant, implementat adecvat în organizaţie, va afecta pozitiv comportamentul etic al decidenţilor.
- Managerii americani consideră că ei sunt mai morali decât subordonaţii lor.
- Managerii americani cred că sunt mai morali sau cel puţin la fel de morali ca şi superiorii lor.
- Reputaţia şi moralitatea se numără tot mai des printre obiectivele de bază ale organizaţiei.
- Unul dintre cele mai importante aspecte etice se referă la „balanţa" dintre nevoile organizaţiei şi cele ale clienţilor săi.
- Managerii pot identifica în mod real comportamentul neetic, pe care îl consideră reprobabil.

---

89 A. Chanlat, R. Bédard, *La gestion, une affaire de parole*, *L'individu dans l'organisation, les dimensions oubliées*, Presses de l'Université de Laval, Québec, 1990, p. 97.

90 G. Ţigu, *Etica Afacerilor în Turism*, Editura Uranus, Bucureşti, 2003, p. 52.

CAPITOLUL 2
DISCRIMINAREA – MODALITATE DE MANIFESTARE A COMPORTAMENTULUI NEETIC

Din punct de vedere etimologic, termenul de discriminare provine din latinescul **discriminare,** care înseamnă **a face deosebire, a separa.**

În sensul său cel mai larg, de separare, conceptul de discriminare nu are conotație negativă, **regăsindu-se în diverse domenii:**

În psihologie, discriminarea este faza percepției care constă în extragerea cantității de informație necesară care să permită afirmarea faptului că obiectul respectiv este diferit, că el se desprinde din fondul celorlalte obiecte şi că trebuie analizat şi interpretat singular, devenind o dominantă în câmpul senzorial al conştiinței. Pe baza rezultatelor acestei faze, se pot elabora răspunsuri comportamentale de diferențiere.

În telecomunicații, discriminarea este o demodulare destinată să restabilească un semnal.

În matematică, discriminantul este expresia formată din coeficienții unei ecuații care permite discutarea naturii rădăcinilor ecuației.[91]

În statistică, analiza discriminantă permite predicția compoziției unui grup pornind de la criterii exogene (variabile predictor).

În teoria economică, discriminarea este acțiunea unui agent care îşi modelează oferta (de muncă, de bunuri) pe baza caracteristicilor cunoscute sau intuite ale celorlalți agenți (discriminare prin preț - oferirea aceluiaşi produs unor cumpărători diferiți, la prețuri diferite).[92]

Prima menționare înregistrată a cuvântului „**discriminare**" se află într-un discurs al preşedintelui Andrew Johnson în 1866, când şi-a exprimat veto-ul în privința unei legi a drepturilor civile şi care a observat: „Congresul poate abroga toate legile statelor care fac discriminări între albi şi negri în ceea ce priveşte chestiunile reglementate de această lege". Legea a fost adoptată în ciuda veto-ului său, Congresul SUA declarând că americanii africani sunt cetățeni ca oricare alți americani şi că trebuie să se bucure de aceleaşi drepturi ce decurg din această cetățenie. Această concepție asupra cetățeniei a fost sursa acțiunilor împotriva discriminării în SUA, dar conceptul de discriminare nu a intrat în limba engleză obişnuită decât mai târziu. Cariera sa intelectuală a început la

---

91 F. Marcu, *Marele dicționar de neologisme*, Editura Saeculum, 2000, http://www.webdex.ro/online/marele_dictionar_de_neologisme/discriminant, consultat 19 noiembrie 2010.

92 http://fr.wikipedia.org/wiki/Discrimination#cite_note-1, consultat 19 noiembrie 2010.

sfârşitul anilor '40, în SUA, unde sociologi precum R.M. MacIver (1948) au învăţat generaţia postbelică să distingă între **discriminare, ca formă de comportament şi prejudecată, ca atitudine.**[93]

În acea perioadă se discuta despre discriminare făcându-se referire exclusiv la rasă. Primul prilej cu care termenul a fost folosit în sens mai general într-un act juridic se situează în 1958, când Convenţia asupra discriminării (locuri de muncă şi ocupaţie) a Organizaţiei Internaţionale a Muncii (OIM) a definit discriminarea drept **„orice deosebire, excludere sau preferenţiere făcută pe baza rasei, culorii, sexului, opiniei politice, provenienţei naţionale sau originii sociale".**[94]

Convenţia internaţională cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, adoptată de ONU, în 1965, dă definiţia cea mai completă şi mai cunoscută a discriminării, ca vizând orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă, fondată pe rasă, culoare, ascendenţă sau origine naţională sau etnică, care are drept scop sau efect a distruge, ori a compromite recunoaşterea, beneficiul sau exercitarea, în condiţii de egalitate, a drepturilor şi libertăţilor fundamentale ale omului, în domeniile politic, economic, social, cultural sau în orice alt domeniu al vieţii publice.

2.1 Clasificarea discriminării

Cercetările efectuate **au relevat** mai multe tipuri de discriminare, în funcţie de **mai multe criterii**, după cum urmează:

- **Discriminarea intenţională,** care constă într-o dorinţă explicită de a discrimina şi poate veni din partea:
  - Angajatorilor: discriminarea poate să apară în următoarele domenii: **recrutarea personalului** (reclamă, accesibilitatea anunţurilor); **angajare** (calificare, interviuri, teste); **evaluarea performanţelor** (cum se utilizează metodele de evaluare în cazul promovărilor şi creşterilor salariale); **promovare** (cerinţe, proces de selecţie); **perfecţionare** (acces la programele de perfecţionare); **retrogradare** (de ce se aplică sancţiuni).[95]
  - Clienţilor sau consumatorilor: angajatorul poate anticipa o atitudine discriminatorie din partea clienţilor, aceste presiuni externe, dovedite sau nu, neputând influenţa, în mod normal, decât locurile de muncă legate direct de client (în special, meserii în domeniul comerţului).
  - Persoanelor înseşi, care interiorizează aceste sentimente şi situaţii şi, combinate cu o răspundere grea, includ adesea această discriminare în cariera lor. Această

[93] M. Banton, *Discriminarea,* Editura Du Style, Bucureşti, 1998, p.26.
[94] *Idem*, p.27.
[95] L.R. Mathis, Panaite C. Nica, Costache Rusu, coordonatori, *Managementul Resurselor Umane*, Editura Economică, Bucureşti, 1997, p. 257.

discriminare intenţională va avea consecinţe în termeni de tipuri de locuri de muncă şi sectoare alese.

- **Discriminarea neintenţională,** există în situaţii de incertitudine, atunci când angajatorul, în principiu, refractar la risc, are dificultăţi în identificarea caracteristicilor intrinseci ale persoanelor şi caută ca prin sex, rasă, vârstă şi aspect fizic general să reducă această asimetrie a informaţiei, transformând aceste caracteristici extrinseci în materiale informative cu privire la valoarea intrinsecă a individului. O astfel de discriminare provine exclusiv din partea angajatorului, Phelps denumind-o discriminare statistică[96].
- **Discriminarea directă**: este orice normă sau act juridic cu caracter public sau privat care stabileşte norme diferite şi dăunătoare bazate pe apartenenţa la o categorie generală şi abstractă.
- **Discriminarea indirectă**: constă în orice lege sau act juridic cu caracter public sau privat, non-discriminatorii în mod formal, dar ale căror consecinţe au un impact negativ asupra unui grup uman. Acestea sunt norme sau acte neutre, dar, în practică, ipotezele lor sunt, în mod clar, în detrimentul celor care aparţin unui anumit grup social.

O altă clasificare a discriminării, care rezultă din **baza legală a acesteia**, face referire la următoarele **trei forme**:[97]

- **Discriminarea oficializată,** care apare în acte oficiale, documente juridice (de exemplu, limitarea accesului forţei de muncă din noile state membre în U.E.);
- **Discriminarea instituţionalizată,** care presupune încurajarea informală a discriminării (de exemplu, refuzul unor şcoli de a înscrie copii romi, respingerea unei persoane pentru o anumită funcţie pe motive rasiale);
- **Discriminarea situaţională,** care depinde de percepţia fiecărei persoane de a se raporta la ceilalţi, de a interacţiona şi de a comunica într-o anumită situaţie.

În funcţie de **intensitatea cu care se manifestă discriminarea**, avem:

- **Discriminare făţişă (rasism),** care îmbracă adesea forme directe şi este manifestată prin atitudini;
- **Discriminare subtilă,** care presupune preferinţa pentru grupul din care face parte persoana în cauză.

---

96 E.S. Phelps, *The statistical theory of racism and sexism*, American economic review, vol. 62, 1972, p. 659.

97 M.M. Abrudan (coord.), A. Deaconu (coord.), E. Lukacs (coord.), M. Matei, F. Pop, T. Săveanu, *Echitate şi discriminare în managementul resurselor umane,* Editura ASE, Bucureşti, 2010, p.82.

- **Discriminarea inversă (pozitivă).** Din punct de vedere istoric, termenul de discriminare inversă este o creaţie relativ recentă, dezvoltată în SUA, incluzând, de obicei, acele soluţii sau măsuri care sunt luate pentru a elimina sau a reduce discriminarea suferită de un grup de-a lungul timpului (de exemplu, pot fi încurajaţi la angajare sau la participarea la un program de perfecţionare aplicanţii aparţinând unei minorităţi etnice sau cei de sex feminin). Discriminarea inversă include, de obicei, un tip special de acţiune pozitivă, numit **cotă**.[98]

Chiar dacă discriminarea pozitivă se justifică moral, prin datoria de a-i ajuta pe cei aflaţi în dificultate sau prin cea de a compensa nedreptăţile suferite anterior, atunci când aceasta conduce la discriminarea negativă a altor persoane ea este blamată şi considerată ca fiind imorală.[99] (tabelul 2.1)

2.1.1 Discriminarea directă şi indirectă

Doctrina de specialitate, dar şi legislaţia în domeniu ne arată că **discriminarea directă** are loc atunci când o persoană este tratată mai puţin favorabil decât este alta, deşi ar putea fi tratată într-o manieră similară.

Sub aspect cronologic, primul text de lege care tratează discriminare directă a fost **Ordonanţa nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare.** Articolul 2 aliniat (1) arată: *„În prezenta ordonanţă, prin "discriminare" se înţelege orice deosebire, excludere, restricţie, sau preferinţă, pe bază de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenenţă la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu, care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice.*" Articolul 1 aliniat (3) al Ordonanţei, accentuează faptul că *„Exercitarea drepturilor prevăzute în acest articol se referă la persoane aflate în situaţii comparabile.*"

---

98 J. Marchant, *La discriminacion y el derecho a la igualdad,* Chile, 12.12.2004, http://www.carlosparma.com.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=167:la-discriminacion-y-el-derecho-a-la-igualdad-&catid=47:filosofia-del-derecho&Itemid=27, consultat 19 noiembrie 2010.

99 M.M. Abrudan (coord.), A. Deaconu (coord.), E. Lukacs (coord.), M. Matei, F. Pop, T. Săveanu, *Op. cit.*, p.83.

Tabelul 2.1 - Termeni cheie în definirea discriminării

Definirea discriminării	Specificări		Tipuri de discriminare
Acțiune	Perspectivă asupra D.	Ca acțiune cu scopuri, mijloace, motivație Ca simplu comportament; fenomene de D.	
De promovare a inegalităților de șansă	Nivel de D.	Intenție, discurs sau comportamente	
	Mecanisme de D.	Diminuare șanse pentru grupuri considerate inferioare	Folosind mecanisme de segregare, excluziune socială, subevaluarea muncii, încălcarea demnității
		Sau prin sporire a șanselor pentru grupuri dezavantajate	Discriminare pozitivă
Asociate cu apartenența de grup	Criteriul de D.	**Caracteristici de status:** cultural: etnie, rasă, religie biologic: gen, vârstă, handicap social: migrant, sărac **Opțiuni culturale:** sexuale, ideologice	d. etnic-rasială d. religioasă
Bazată pe prejudecăți, ideologii sau interese	Fundamentul D.	Stereotipuri și prejudecăți	
		Instituții care codifică discriminarea	d. instituționalizată d. prin segmentarea pieței muncii
Cu forme specifice domeniului de interacțiune socială	Domeniul de D.		d. economică, socială, politică, rezidențială, etc.

Sursa: D. Sandu, 2007

Cel de-al doilea text de lege este **Legea privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi,** nr. 202 din 19 aprilie 2002[100]. Conform articolului 4, care defineşte terminologia utilizată: *„a) prin discriminare directă se înţelege diferenţa de tratament a unei persoane în defavoarea acesteia, datorită apartenenţei sale la un anumit sex sau datorită gravidităţii, naşterii, maternităţii ori acordării concediului parental.”*

Articolul 5, aliniat (3) din noul **Cod al Muncii**[101] prezintă o altă definiţie, considerând discriminarea directă ca fiind „actele şi faptele de excludere, deosebire, restricţie sau preferinţă, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin.(2) (criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor prevăzute în legislaţia muncii.”

În continuare, prezentăm câteva exemple de discriminare directă la angajare:

Discriminare directă pe criteriul de sex şi vârstă

Primăria Bogdăneşti din Judeţul Vaslui a fost amendată contravenţional de Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării cu 700 RON, în anul 2005, datorită faptului că la sediul Primăriei a fost afişat un anunţ referitor la un concurs pentru postul de guard. Candidaţii trebuiau să aibă vârsta cuprinsă între 30-35 ani şi să fie o persoană de sex feminin.

Discriminare directă pe criteriul de vârstă şi etnie

O firmă a fost amendată cu 20.000.000 lei de Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării, deoarece a solicitat publicarea unui anunţ de angajare pe o pagină de internet de mică publicitate cu următorul conţinut: „Angajez mecanici auto cu experienţă, vârstă 30 - 40 ani şi confecţionere, croitorese, cu experienţă, exclus rom”.

Discriminare directă pe criteriul de etnie

Consiliul Director al C.N.C.D. a constatat fapta de discriminare şi a hotărât sancţionarea cu avertisment a deţinătorului paginii de internet www.anunturigratuite.ro, în condiţiile în care, în data de 26.09.2008, pe acest site a apărut următoarea ofertă de muncă: “Angajez tinichigiu. Exclus romi. Condiţii absolut obligatorii”, iar în data de 8.12.2008 pe acelaşi site a apărut anunţul: “ Caut tinichigiu. Exclus rom.”

Sursa: www.cncd.org.ro

[100] Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 a fost publicată în *Monitorul Oficial al României* nr. 301 din 8 mai 2002.

[101] Legea 40/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003, Codul Muncii 2011 a fost publicat în Monitorul Oficial nr. 225, Partea I., din 31 martie 2011.

Discriminarea indirectă se produce atunci când o dispoziție, criteriu sau practică aparent neutre, ar pune persoanele de o rasă sau origine etnică, sau cele care au o anumită religie sau convingeri, un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală într-o poziție dezavantajată în comparație cu alte persoane, cu excepția cazului în care această dispoziție, criteriu sau practică sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere sunt corespunzătoare și necesare.

Ordonanța 137/2000 nu menționează termenul de **„discriminare indirectă"**, dar prevede în articolul 2, aliniat (2) că „Orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate, față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități, atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale."

Ordonanța Guvernului 77/2003 introduce o definiție explicită a discriminării indirecte, dar fără a o denumi astfel: "Sunt discriminatorii potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare."

Legea privind Egalitatea de Șanse stipulează în Articolul 4 litera b) „prin discriminare indirectă se înțelege aplicarea de prevederi, criterii sau practici, în aparență neutre, care, prin efectele pe care le generează, afectează persoanele de un anumit sex, exceptând situația în care aplicarea acestor prevederi, criterii sau practici poate fi justificată prin factori obiectivi, fără legătură cu sexul."

Codul muncii, în Articolul 5 aliniat (4), definește discriminarea indirectă astfel: „Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin.(2), dar care produc efectele unei discriminări directe."

Discriminarea indirectă se poate exprima în diferite moduri. Spre exemplu, un caz de discriminare indirectă apare atunci când angajatorul cere certificate care atestă absolvirea anumitor școli sau formații profesionale, drept criterii de recrutare pentru toate ofertele lor de lucru, impunând un număr minim de ani de școală obligatorie, chiar dacă nu există nicio legătură clară între cerințele formulate pentru postul publicat și aceste criterii. Un alt exemplu este cel al recrutării bazate pe alfabetizare - pentru funcții care nu necesită alfabetizarea - sau pe certificate care atestă urmarea unor formații profesionale, cursuri sau prezentarea unor examene neaccesibile persoanelor cu dizabilități intelectuale.

Această procedură, în aparenţă obiectivă, discriminează persoanele cu dizabilităţi intelectuale, din cauza alfabetizării lor reduse.[102]

Noţiunea de discriminare este, astfel, legată de tratamentul acordat unei persoane, în raport cu cel de care se bucură o altă persoană, ea rezultând dintr-o acţiune sau inacţiune care duce la o inegalitate de tratament. Desigur, pentru a vorbi de discriminare, aceasta trebuie să fie o **inegalitate nejustificată**, conform legii, deoarece, în activitatea zilnică, au loc alegeri care nu pot fi interzise, fiind bazate pe criterii de competenţă/profesionalism. Actele de diferenţiere, chiar dacă pot părea nedrepte sau arbitrare, nu devin ilegale decât dacă încalcă un drept al unei persoane sau egalitatea în drepturi în raport cu alte persoane.

2.2 Discriminarea pe piaţă şi pre-discriminarea

În plan economic, se vorbeşte de discriminare în situaţia în care anumiţi indivizi care au o particularitate comună sunt defavorizaţi indiferent de caracteristicile lor productive. Studiile empirice arată că, adesea, muncitorii sunt victimele unei discriminări ca urmare a apartenenţei etnice sau a sexului, dar se poate vorbi tot despre discriminare şi atunci când un individ se simte mai puţin bine tratat decât un altul, care îi este egal pe plan productiv, datorită originii sale, vârstei, religiei, opţiunilor politice.[103]

Definiţia economică a discriminării este stabilită în termeni de consecinţe şi de rezultate şi nu de intenţii, aceasta trebuind să aibă consecinţe măsurabile pe piaţa muncii (de exemplu, în domeniul remunerării, dezvoltării carierei sau nivelului şomajului). Accentul pus pe caracteristicile economice pentru a defini discriminarea duce la o primă diferenţiere: discriminarea *înainte de a intra pe piaţă* – pre-discriminarea – şi *discriminarea pe piaţă*.

Pre-discrimarea apare atunci când şansele de dezvoltare personală ale unei persoane nu depind numai de aptitudinile sale; în acest context apare inegalitatea de şanse, care se datorează mediului social în care fiecare individ se formează (familie, acces la învăţământ, care, uneori, depinde de anumite caracteristici precum originea socială, sexul, religia).

Discriminarea pe piaţă apare ca o continuare, pe parcursul vieţii active, a tratamentului diferenţiat al persoanelor comparabile din punct de vedere economic, ea

---

[102] Proiectul „Să luptăm pentru drepturile noastre!" – *Folosirea legislaţiei antidiscriminare pentru protejarea persoanelor cu dizabilităţi. Directiva Consiliului 2000/78/CE. Scenarii de discriminare interzise de directiva Consiliului*, pp. 3-4, http://www.inclusion-europe.org/FFOR/RO/RO_Scenarios.pdf, consultat 19 noiembrie 2010.

[103] J.M. Plassard, *Discrimination sur le marché du travail et information imparfaite*, Editions du CNRS, 1987, p. 14.

putând lua forma unei remunerații mai scăzute, unui refuz de angajare sau unei supracalificări pentru un post.[104]

Este **dificil de realizat** o distincție clară între cele două tipuri de discriminare, deoarece pot exista și interacțiuni. Drept exemplu, se poate crede că un individ ce prevede că va fi discriminat pe piață poate să nu mai fie motivat să investească în educație.

2.2.1 Discriminarea intențională

Dacă ne referim doar la discriminarea pe piață, se conturează **două mari direcții privind originea discriminării**: pe de-o parte, sunt teoriile care evidențiază o **voință explicită de discriminare** a unor actori, pe de altă parte, **teoriile ne-intenționale** ce evidențiază o discriminare ca rezultat indirect, involuntar al actelor agenților economici. Dacă cele două teorii se opun la nivelul procesual, ele se întâlnesc în planul rezultatelor în măsura în care comportamentele rezultante se traduc prin tratarea diferențiată a indivizilor.[105]

În cadrul discriminării intenționale, preferințele discriminatorii ale actorilor trebuie luate în cauză, deoarece acestea vor avea implicații directe pe piața muncii. Se disting două modalități de **integrare a discriminării în comportamentul persoanelor**: aceasta poate fi integrată *prin gust* sau *prin interes.*[106]

Într-o economie salarială, integrarea discriminării *prin gust* se face de **către două grupuri de agenți**: angajatorii și angajații.

- Discriminarea determinată de angajator

Becker, în lucrarea sa „The Economics of Discrimination", a lansat în rândul economiştilor analiza formală a discriminării pe piața muncii, analizând discriminarea determinată de angajator. În analiza sa, Becker porneşte de la ipoteza că angajatorii sunt albi, cu aversiune față de grupurile rasiale, iar angajații aparțin de două grupuri, perfect substituibile în producție:

  - *grupul 1,* format numai din albi (sau numai din bărbați);
  - *grupul 2* , format numai din negri (sau numai din femei).

Considerăm o valoare „di" (denumită *coeficient de discriminare al lui Becker)* care măsoară „preferințele" unui angajator pentru un anumit lucrător (în cazul de față, aversiunea psihologică față de lucrătorii care fac parte din grupul 2). Cum orice cost non-pecuniar plătit pentru angajarea unui membru al unuia dintre grupuri va determina o

---

[104] *Ibidem*, p. 16.
[105] R. Boumahdi, J.M. Lattes, J.M. Plassard, *Marché du travail et lutte contre la discrimination: une approche pluridisciplinaire*, Droit et Société 51/52-2002, pp. 495-496.
[106] G. Becker, *The Economics of Discrimination*, Chicago, University of Chicago Press, 1957 și J.M. Plassard, *„Discrimination sur le marche du travail et information imparfaite"*, Editions du CNRS, 1987, p. 30.

creştere a costului salarial, putem spune că, dacă costul salarial pentru lucrătorii din grupul 1 este egal cu w, atunci, pentru lucrătorii din grupul 2, acesta va fi (1+di)w. Această abordare a discriminării prin gust poate fi aplicată în deciziile angajatorilor cu privire la angajarea lucrătorilor care aparţin unor grupuri diferite.[107]

Dacă presupunem că salariul primit de membrii din grupul 1 este egal cu w_1, iar pentru membrii grupului 2 este egal cu w_2, atunci, pentru un angajator „i" vom avea următoarele cazuri:

Dacă $w_1 < w_2(1+di)$, doar membrii din grupul 1 vor fi recrutaţi;

Dacă $w_1 > w_2(1+di)$, doar membrii din grupul 2 vor fi recrutaţi;

Dacă $w_1 = w_2(1+di)$, angajatorului îi este indiferent din ce grup va recruta.

Astfel, în primul caz, costul real de recrutare este mai mare pentru grupul 2 decât pentru grupul 1, pentru acelaşi nivel al productivităţii, este mai mic în al doilea caz şi egal în ultimul caz.

În aceste situaţii, putem concluziona că, în cazul în care costul pentru anumite grupări este supraevaluat sau dacă productivitatea acestora este sub-evaluată, pentru a putea accesa piaţa muncii, lucrătorii din grupul discriminat vor trebui să-şi ofere serviciile la un salariu mai mic decât ceilalţi, pentru a compensa aversiunea angajatorilor. Această atitudine discriminatorie are drept consecinţă majoră faptul că angajatorii care manifestă un comportament discriminator nu mai maximizează funcţia clasică a profitului.

În cazul în care firma practică discriminarea (di>0), atunci va angaja un număr de lucrători egal cu N (punct în care productivitatea marginală a muncii - linia punctată - este egală cu salariul ajustat cu coeficientul de discriminare – $w_2(1+di)$), iar costul salarial este egal cu B+Q. Dacă firma nu practică discriminarea (di=0), va angaja un număr de lucrători egal cu N', iar costul salarial este egal cu Q+R. Venitul total încasat de firmă este egal cu suprafaţa situată dedesubtul curbei productivităţii marginale a muncii (figura 2.1), iar profitul încasat de firmă în cele două cazuri va fi cel din tabelul 2.2:

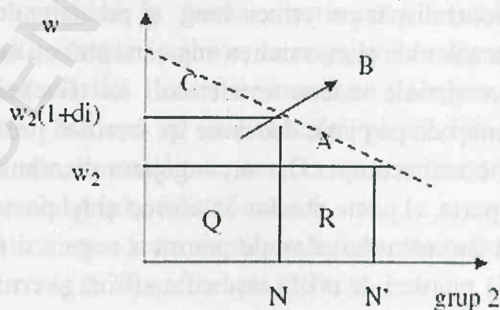


Figura 2.1 Profitul unei firme care practică discriminarea
Sursa: M. Plassard, 1987, p. 38

[107] *Idem*, pp. 32-33.

Tabelul 2.2 - Profitul unei firme care practică discriminarea

Coeficientul de discriminare	**Venitul total**	**Costul total**	**Profitul**	**Nr. de lucrători**
di>0	C+B+Q	Q+B	C	N
di=0	A+B+C+Q+R	Q+R	A+B+C	N'

Astfel, în cazul în care apare discriminarea, profitul realizat de angajator se va dovedi a fi mai mic decât în caz contrar, datorită costurilor suplimentare.

De asemenea, teoria prevede mai mult o segregare decât diferenţe de remuneraţie atunci când salariaţii sunt cei ce manifestă „un gust" pentru discriminare şi nu angajatorii, angajaţii din grupul 1 având tendinţa da a părăsi posturile oferite de firme care nu practică discriminarea. Astfel, putem concluziona că diferenţele salariale înregistrate vor depinde de distribuţia atitudinilor angajaţilor şi de efectivul muncitorilor grupului discriminat.[108]

Acest tip de discriminare are efecte negative în materie de **echitate** dar şi de **eficacitate**.

Critici aduse modelului

Începând cu Becker însuşi şi Arrow, mulţi autori au sugerat că teoria nu reuşeşte să explice menţinerea discriminării pe termen lung, în condiţii de concurenţă perfectă. În centrul argumentului lor stă faptul că, pe termen scurt, firmele care nu practică discriminarea au profituri mai mari decât omologii lor discriminatori, care aleg să angajeze forţă de muncă mai scumpă (albi), iar, pe termen lung, în condiţiile concurenţei perfecte, firmele fără prejudecăţi se vor extinde în detrimentul companiilor cu prejudecăţi. Astfel, concurenţa pare să asigure, pe termen lung, eliminarea de pe piaţă a firmelor care practică discriminarea. Astfel, diferenţele salariale bazate pe criterii rasiale care provin din aversiunea angajatorului dispar pe termen lung şi previziunile cu privire la o relaţie empirică între diferenţele salariale şi aversiunea angajatorului nu mai au susţinere.[109]

Esenţa criticii convenţionale aduse modelului lui Becker este că angajatorii discriminatori sunt eliminaţi de pe piaţă, deoarece îşi sacrifică profitul rămânând deschişi şi angajând persoane albe mai scumpe. Dar un angajator discriminator are două opţiuni, pe termen lung. Pe de o parte, el poate rămâne în afaceri şi îşi poate exprima prejudecăţile rasiale plătind mai mult în costurile salariale pentru a angaja o forţă de muncă albă în totalitate, ceea ce duce la pierderi de profit, aşa cum afirmă şi critica standard. Pe de altă parte, angajatorul discriminator poate închide afacerea, optând să nu-şi sacrifice profitul obţinut, putând să devină, astfel, din angajator, angajat la o firmă (care poate nu practică

108 *Idem*, p. 40.

109 K. K. Charles, J. Guryan, *Prejudice and Wages: An Empirical Assessment of Becker's The Economics of Discrimination* , Journal of Political Economy, vol. 116, no. 5, 2008, p. 781.

discriminarea), existând posibilitatea să fie nevoit să interacționeze cu colegi angajați negri. Astfel, ca o persoană discriminatoare, trebuie să țină cont de compoziția rasială a firmei la care va lucra atunci când analizează posibilitatea închiderii propriei firme. Astfel, a susține că un angajator discriminator trebuie să-şi închidă firma din cauza costurilor mai ridicate ca urmare a angajării muncitorilor albi echivalează cu a spune că el încetează să mai fie discriminator odată ce îşi asumă rolul de angajat. Cu alte cuvinte, critica convențională adusă lui Becker se referă la presupunerea nerealistă că prejudecățile rasiale nu sunt portabile pe diferitele roluri pe care o persoană le-ar putea juca pe piață.[110]

În ipoteza mai realistă în care agenții își păstrează prejudecățile în interacțiunea cu negrii în rolurile diferite pe care le joacă pe piața forței de muncă – potrivit acesteia, angajatorul discriminator devine un angajat discriminator după închiderea firmei sale - fiecare persoană care este un angajator discriminator, pe termen lung, va închide firma numai atunci când piața este suficient de segregată în funcție de rasă, astfel încât să poată fi sigură că găseşte un loc de muncă în calitate de angajat la o firmă în care negrii nu sunt selectați. Acest lucru este susținut şi de Becker în modelul său original, potrivit căruia gradul în care aversiunea angajatorului este legată de ecartul salarial în funcție de rasă variază invers proporțional cu gradul în care piața poate fi segregată de rasă.[111]

Odată abandonată baza teoretică constituită de modelul concurențial, se întrevede posibilitatea unei discriminări stabile, lumea imperfecțiunilor pieței permite participanților, implicit angajatorilor, să concilieze maximizarea profitului cu discriminarea, atunci când cele două comportamente nu sunt complementare: aceasta este ipoteza de *discriminare prin interes*.

2.2.2 Discriminarea neintențională

Discriminarea neintențională ia forma discriminării statistice, în această optică, accentul fiind pus pe dificultățile întâlnite de angajator în identificarea caracteristicilor economice ale propriilor salariați. Pentru a putea face o alegere, angajatorul este obligat să realizeze o estimare a eficienței lor (individuale), plecând de la un număr restrâns de informații (vârstă, educație, naționalitate, sex, rasă, experiență profesională), care sunt corelate imperfect cu nivelul productivității muncii.

Discriminarea statistică este determinată de informația imperfectă şi a fost studiată pentru prima oară de Arrow (1973) și Phelphs (1972).

- Incertitudinea pe piața muncii

---

[110] K.K. Charles, J. Guryan, *NBER working paper series: Prejudice and the Economics of Discrimination*, 2007, p. 9, http://www.nber.org/papers/w13661, consultat 28 mai 2011.
[111] *Ibidem*.

Procesul de angajare are un rol important în această abordare a discriminării, reprezentând contextul apariției unor mari incertitudini și unor costuri de informare asociate tranzacțiilor care au loc pe această piață.

Recrutarea personalului implică existența a două componente care acționează în convergență: pe de-o parte firma, care înaintează **cererea**, propunând posturi de un anumit profil pentru a fi ocupate, și de cealaltă parte, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, ce dispun de aptitudini de o mare diversitate, acestea reprezentând **oferta.**[112]

Astfel, incertitudinea constă în probabilitatea întâlnirii dintre cererea și oferta de loc de muncă, iar confruntarea dintre cei doi agenți economici presupune ca aceștia să se întâlnească pe piața muncii.

Recrutarea este un proces bidimensional, în care candidatul trebuie să fie mulțumit de companie, iar aceasta din urmă trebuie să fie mulțumită de candidatul implicat în proces.

Recrutarea este un proces de comunicare în dublu sens între organizație și persoană, în care organizația și candidatul transmit semnale referitoare la relația de angajare. Astfel, organizația dorește să transmită semnale privind imaginea sa, filosofia sa, politicile sale de personal, care să sugereze ce oferă și totodată să primească semnal de la solicitanții săi, care să-i ofere o imagine cât mai realistă privind potențialul lor. Candidații, la rândul lor, doresc să transmită semnale care să reflecte că ei sunt persoanele cele mai potrivite pentru post.

Deși partenerii relației de angajare își propun să manifeste o preocupare permanentă pentru armonizarea cerințelor și preferințelor menționate în procesul de recrutare, acesta reclamă în multe situații unele compromisuri de ambele părți sau unele dificultăți în legătură cu informațiile de care dispun părțile.

Astfel, o a doua sursă de incertitudine este legată de informația referitoarea la calitatea bunurilor schimbate. Astfel, lucrătorul nu știe cu exactitate caracteristicile locului de muncă propus, iar angajatorul nu poate evalua clar, înainte de angajare, eficiența lucrătorilor, eterogenitatea muncii fiind un factor care duce la apariția informației imperfecte. Având ca punct de plecare ipoteza potrivit căreia discriminarea statistică se bazează în întregime pe informația imperfectă referitoare la calitatea muncii, se impune o analiză a informațiilor asupra salariilor.[113]

- Informații asupra salariului

Necunoașterea oportunităților oferite de piața muncii determină apariția unor costuri pentru agenții de pe această piață. Pe piața muncii, rolul central revine salariatului, care, în căutarea unui loc de muncă, va fi ghidat de ideea unui anumit nivel al salariului, această căutare putând duce la apariția discriminării.

---

[112] C. Roșca (coord.), *Managementul resurselor umane*, Editura Universitaria, Editura Certi, Craiova, 2004, p. 65.

[113] J.M. Plassard, *Op. cit.*, pp.79-80.

Teoria căutării unui loc de muncă, formulată de Stigler, îşi are începuturile în anii 1960, aceasta luînd în considerare caracterul imperfect al informaţiei şi incertitudinea legată de locurile de muncă.

Necunoaşterea oportunităţilor oferite de piaţă poate fi considerată o problemă legată de informare, incertitudinea putând lua, în acest caz, forma unei distribuţii de oferte salariale, cu care individul se confruntă (din cauza informaţiei imperfecte pe piaţa muncii, locul unui salariu unic este preluat de o distribuţie de salarii). Individul cunoaşte parametrii acestei distribuţii dinainte, dar nu are cunoştinţe de firmele care fac aceste oferte. Această necunoaştere îl va determina pe individ să se informeze pentru a putea găsi cel mai satisfăcător loc de muncă (comparând avantajele aşteptate cu costul atingerii acestora). Ţinând cont de costurile de căutare (costuri financiare, costuri de oportunitate etc.) lucrătorul trebuie, în final, să-şi găsească un loc de muncă, pe baza unui set restrâns de oferte salariale potenţiale. Iniţial, problema stopării căutării unui loc de muncă a fost analizată pe baza definirii optime unui număr restrâns de cereri anterioare demarării căutării efective. Însă, considerând că lucrătorul îşi îmbogăţeşte cunoştinţele despre piaţă pe parcurs, regula optimă de căutare pare a fi cea secvenţială, în care individul analizează fiecare ofertă salarială pe măsură ce ia la cunoştinţă şi apoi decide dacă va continua căutarea sau va accepta salariul oferit.[114]

- Discriminarea şi căutarea unui loc de muncă

McCall[115] sugerează faptul că, discriminarea faţă de grupul minoritar determină o creştere a costurilor de căutare a unui loc de muncă pentru membrii acestuia, în special când probabilitatea de respingere este mai mare pentru un membru din grupul discriminat.

O serie de specialişti au arătat faptul că o legislaţie împotriva discriminării pe motive de sex poate determina o creştere a costurilor de căutare a unui loc de muncă pentru femei, în condiţiile în care legea obligă angajatorii să intervieveze şi candidate din grupul minoritar, iar aceştia o fac, însă fără a avea nicio intenţie de a le angaja.[116]

Un alt aspect ce se impune subliniat este cel potrivit căruia, în situaţia în care costurile de căutare a unui loc de muncă sunt mai ridicate pentru grupul minoritar, apare posibilitatea unei rate a şomajului mai ridicată pentru aceştia, considerându-se faptul că probabilitatea de respingere a unui lucrător determină mărirea duratei de căutare a unui loc de muncă pentru acesta.

Condiţiile existente pe piaţa muncii pot influenţa rata de activitate a lucrătorilor, discriminarea ducând nu numai la apariţia şomajului, ci şi a unor „lucrători descurajaţi".

---

114 *Idem*, pp. 81-82.

115 J.J. McCall, *The simple Mathematics of Information,Job research and Prejudice*, în A.H. Pascal, Ed., *Racial Dicrimination in Economic Life*, Lexington Mass, Lexington Books, D.C. Heat and C, 1972, pp. 83-102.

116 A.H. Amsden, C. Moser, *Job Research and affirmative action*, American Economic Review, vol. 65, nr. 2, 1975, p. 83, http://www.jstor.org/stable/1818837, consultat 05 iunie 2011.

Această categorie a lucrătorilor descurajaţi este alcătuită din persoane care au oportunităţi reduse de angajare şi care fac faţă unor costuri elevate de informare, pentru aceştia soluţia ideală fiind inactivitatea sau *timpul liber* (activitate „nulă").[117]

- Incertitudinea asupra „calităţii muncii"

Dacă teoria clasică considera munca precum un factor omogen, ceea ce făcea ca lucrătorii să fie perfect substituibili unii cu alţii, existând, astfel, un singur salariu pentru toţi, teoria capitalului uman a pus problema că munca nu este un factor omogen (în urma investirii în capitalul uman, angajaţii vor avea aptitudini eterogene) şi că aceasta trebuie remunerată în mod diferit.

Problema care apare aici este aceea că lucrătorii nu sunt foarte siguri de rezultatele investiţiei lor în educaţie, în timp ce angajatorii nu cunosc perfect forţa de muncă, de unde vor rezulta diferite incertitudini:

- incertitudinea apare, iniţial, imediat după angajarea lucrătorului, atunci când angajatorul îşi pune problema dacă noul angajat are aptitudinile necesare postului sau dacă poate să-şi îndeplinească sarcinile în manieră eficientă.
- un alt aspect îl reprezintă capacitatea noului angajat de a se adapta la noul loc de muncă, eficacitatea muncii depinzând atât de aptitudinile lucrătorului, cât şi de atitudinea acestuia.
- o altă sursă de incertitudine este legată de posibilitatea plecării salariatului sau de posibilităţile sale de dezvoltare profesională. Pentru a elimina aceste incertitudini a apărut perioada de probă/profilurile de carieră.[118]

Incertitudinea poate fi legată atât de calitate, cât şi de preţ, angajatorul fiind cel care fixează preţul (salariul) pe piaţa muncii, iar angajatul cel care influenţează calitatea muncii. De aici rezultă că lucrătorii se confruntă cu incertitudini în ceea ce priveşte valoarea salariului, în timp ce pentru angajatori incertitudinea este legată de calitatea muncii efectuată de salariaţi.

Deşi incertitudinea nu poate fi eliminată în totalitate, efectul său poate fi redus prin diverse metode:

- utilizarea unor teste de verificare a cunoştinţelor în cadrul interviului de recrutare, care ar putea furniza informaţii cu privire la veridicitatea informaţiilor prezentate de lucrători, însă această procedură presupune un cost destul de ridicat din partea angajatorului şi nu oferă o informaţie precisă;
- utilizarea unor variabile observabile, ca de exemplu: sexul, rasa, diplomele etc. (discriminare statistică „pură"). Principalul dezavantaj al acestei metode este acela că se pot exclude candidaţii buni şi se pot angaja cei nepotriviţi.[119]

---

117 J.M. Plassard, *Op. cit.*, p. 90.
118 *Idem*, pp. 91-92.
119 *Idem*, pp. 94-95.

Contrar discriminării prin gust, dată de instabilitate, discriminarea statistică pură – opusă unei discriminări bazate pe pure prejudecăți – își prelungește efectele pe termen lung. Diferența față de celelalte forme de discriminare este că, aici, angajatorul se comportă ca un adevărat maximizator de profit și că nu suportă costul acestei discriminări, așa cum o făcea angajatorul în cazul discriminării prin gust, fiind însă penalizați angajatorii care nu discriminează.

Discriminarea statistică se opune celei prin gust, în măsura în care este purtătoarea unei anume eficacități. Singurul factor în măsură să modifice situația ar putea fi modificările exogene ce intervin în caracteristicile grupului discriminat, în acest caz, evoluția pe piața muncii producându-se numai în sensul și în ritmul acestor schimbări. De asemenea, când diferențele între grupurile vizate de pre-discriminare se atenuează, impactul discriminării statistice trebuie să se reducă gradual.

Discriminarea statistică poate viza numeroase variabile ca sexul, originea etnică dar și vârsta.

Existența costurilor fixe (costuri de recrutare, de selecție, de formare) în relația de lucru, face ca firmele să selecționeze candidații în funcție de orizontul de lucru anticipat, vârsta constituind un instrument de predicție simplu, dar pertinent.

Astfel, salariații în vârstă, care au automat o durată medie de lucru anticipată mai slabă decât ceilalți angajați mai tineri sunt mai puțin susceptibili de a li se accepta candidatura. Doar un salariu mai mic pentru a compensa o perioadă de amortizare mai scurtă ar fi în măsură să facă candidatura angajatului în vârstă la fel de atractivă ca cea a celui mai tânăr. Dar o astfel de ofertă poate fi declinată de angajator, acesta temându-se să nu fie acuzat de discriminare salarială. Dacă tinerii au o durată potențială de lucru mai mare, durata lor medie efectivă este redusă de comportamentele instabile (spre deosebire de angajații mai în vârstă, foarte stabili).

Existența costului fix poate explica politicile de recrutare și concediere ale firmelor precum și avantajul angajaților cu vârste medii față de cei mai în vârstă sau mai tineri.[120]

2.3 Metode de măsurare a discriminării pe piața muncii

Metodele de măsurare ale discriminării pot fi de **mai multe tipuri** și pot viza mai multe aspecte:

- metodele econometrice;
- metodele de audit.

Metodele econometrice au fost primele încercări de măsurare a discriminării pe piața muncii, acestea presupunând măsurarea discriminării salariale, iar metodele de audit, apărute mai recent, urmăresc evaluarea discriminării la angajare. Toate aceste metode au

120 R. Boumahdi, J.M. Lattes, J.M. Plassard, *Op.cit.*, pp. 498-499.

ca punct comun faptul că impun necesitatea separării diferențelor (de salariu sau a celor dintre probabilitățile de angajare) care au cauze obiective (de exemplu, productivități diferite) de acele diferențe cauzate de discriminare.

2.3.1 Metodele econometrice de măsurare a discriminării salariale

Abordarea econometrică este o metodă de măsurare indirectă a discriminării salariale, care presupune introducerea în funcția salariului, pe de o parte, a unor variabile explicative, ce măsoară caracteristicile individuale (nivel de pregătire, experiență profesională, vârstă, etc.) şi, pe de altă parte, a unor variabile indicatorii (sex/origine etnică a salariatului).

Un coeficient semnificativ/nesemnificativ al acestor variabile indicatorii poate arăta/infirma prezența discriminării salariale. Totuşi, valoarea acestui coeficient nu este determinată numai de discriminare ci şi de diferențele observate la nivelul caracteristicilor individuale între diverse grupuri.

Pentru a filtra coeficientul de ceea ce e determinat de caracteristicile individuale, Alan Blinder[121] propune o descompunere a diferenței salariale în **două componente**. O primă componentă este dată de caracteristicile individuale şi cea de-a doua de caracteristici care nu pot fi explicate din punct de vedere economic (discriminarea).

Astfel, vom estima **două funcții de salariu** (una pentru grupul negrilor/femeilor: N, una pentru grupul albilor/bărbaților: B):

$$Y_{Ni} = \alpha_N + \beta_N X_{Ni} + \varepsilon_{Ni}$$

$$Y_{Bi} = \alpha_B + \beta_B X_{Bi} + \varepsilon_{Bi}$$

Unde: Y_i - valorile variabilei dependente (salariul brut anual);

β - vectorul coeficienților variabilelor explicative;

X_i - vectorul variabilelor explicative;

ε_i - variabila reziduală (aleatoare).

[121] A. Blinder, *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*, Journal of Human Resources, 1973, p. 436-455.

Ştiind că dreapta de regresie OLS trece prin punctul mediu, în termeni de medie vom avea:

$$\overline{Y}_N = \widehat{\alpha}_N + \widehat{\beta}_N \overline{X}_N$$
$$\overline{Y}_B = \widehat{\alpha}_B + \widehat{\beta}_B \overline{X}_B$$

Astfel, diferenţa medie, în termen de salariu, între negri şi albi va fi:

$$\overline{Y}_N - \overline{Y}_B = \widehat{\alpha}_N + \widehat{\beta}_N \overline{X}_N - \widehat{\alpha}_B - \widehat{\beta}_B \overline{X}_B + \widehat{\beta}_N \overline{X}_B - \widehat{\beta}_N \overline{X}_B \Rightarrow$$

$$\overline{Y}_N - \overline{Y}_B = \underbrace{\underbrace{(\widehat{\alpha}_N - \widehat{\alpha}_B)}_{D_1} + \underbrace{(\widehat{\beta}_N - \widehat{\beta}_B)\overline{X}_B}_{D_2}}_{DISCRIMINARE} + \underbrace{\widehat{\beta}_N(\overline{X}_N - \overline{X}_B)}_{CARACTERISTICI_INDIVIDUALE} = D + C$$

unde D_1 arată contribuţia termenului constant la discriminare

D_2 arată contribuţia variabilelor explicative la discriminare (dacă $\widehat{\beta}_N \neq \widehat{\beta}_B$, aceasta presupune că, spre exemplu, experienţa profesională este remunerată diferit dacă salariatul este negru/femeie sau alb/bărbat).

În pofida tuturor încercărilor realizate până în prezent, **punerea în evidenţă a unei diferenţe de salarizare discriminante apare destul de dificilă**. De exemplu, o variabilă semnificativă poate fi omisă în regresie şi nu există certitudinea că ea va fi captată de variabilele rasă sau sex (spre exemplu, diferenţa salarială poate rezulta din dorinţa femeilor de a opta pentru o muncă part-time, iar omiterea acestui aspect poate duce la riscul de a privi această diferenţă drept discriminare faţă de femei).

Astfel, putem considera că tocmai acest caracter aleator şi inobservabil al tuturor caracteristicilor ce afectează productivitatea limitează mult măsurarea precisă a fenomenului discriminării.

2.3.2 Metodele de audit pentru determinarea existenţei discriminării

O discriminare salarială moderată poate fi însoţită de o **puternică discriminare la angajare**, aceasta din urmă putând fi mai greu de detectat. De aceea este necesar să se determine dacă, pe de-o parte, angajaţii primesc salariu egal pentru muncă egală, indiferent de gen sau etnie, şi dacă, pe de altă parte, atunci când depun o candidatură, obţin acelaşi post, având aceleaşi competenţe.

Auditul este o metodă special adaptată pentru **a determina existenţa discriminării** (în special a celei etnice şi de gen) **la angajare,** neputând însă să măsoare discriminarea salarială, aşa cum reuşesc metodele econometrice. Metoda presupune crearea de perechi,

numite „de verificare” (negru şi alb, hispanic şi non-hispanic, bărbat şi femeie) pentru o anumit post. Fiecare pereche are acelaşi curriculum vitae (prezintă aceleaşi diplome, obţinute în acelaşi an, aceeaşi experienţă), locuiesc în cartiere apropiate, au aceleaşi hobby-uri, aceeaşi situaţie familială, aceeaşi vârstă, excepţie făcând o anumită caracteristică neproductivă (gen, etnie, rasă), care pot transpare din numele de familie sau din prenume.

Metoda confirmă existenţa discriminării dacă postul este propus unui singur element din pereche şi o infirmă dacă ambele persoane obţin slujba. Asemănător, se detectează discriminarea dacă ambele persoane obţin postul dar cu salarii diferite.

Un studiu realizat în 2004 de Marianne Bertrand şi Sendhil Mullainathan[122], a constat în realizarea a două seturi de perechi de CV-uri care aplicau pentru două niveluri de competenţă diferite. Autorii au trimis prin e-mail CV-urile la cca. 1300 de firme din Chicago şi Boston (vizând anunţurile privind funcţii în domeniul vânzărilor, suportului administrativ şi serviciul clienţi), utilizând nume distinctive pentru a semnala rasa aplicanţilor.

Rezultatele studiului au arătat că numele cu rezonanţă de „albi” au avut o probabilitate de 50% mai mare de a primi un răspuns pozitiv din partea angajatorilor, faţă de numele „negre” cu aceeaşi calificare (albii au avut o rată de răspuns de 9,19%, negrii de 6,16%). Mai mult, spre deosebire de negri, aplicanţii albi au primit un salariu semnificativ pentru calificările suplimentare (experienţă în muncă, merite academice), demonstrând că decalajul rasial este mai mare în rândul perechilor cu calificări mai înalte.

Un alt exemplu asemănător este cel al autorilor Peter Riach şi Judith Rich[123] care au încercat detectarea discriminării, efectuând teste prin corespondenţă în Marea Britanie, trimiţând scrisori de candidatură, alegând nume specifice etniei candidatului. Rezultatele au arătat că, din partea aceluiaşi angajator, candidaţii de origine indiană sau pakistaneză au primit răspunsuri indicând că postul a fost deja ocupat, în timp ce, candidaţii anglo-saxoni au fost convocaţi pentru interviu.

Una din criticile aduse acestei metode este că nu toate caracteristicile individuale cu efect pertinent pot fi măsurate sau identificate, fiind imposibil, în consecinţă, crearea unei perechi de verificare omogene. Într-adevăr, aparenţa candidatului, timpul de răspuns în timpul interviului, pot fi un atu sau un dezavantaj la angajare.

Cu toate criticile care i se aduc, metoda auditului rămâne cel mai eficient mod de a măsura discriminarea pe piaţa muncii.

---

[122] M. Bertrand, S. Mullainathan, *Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination*, American Economic Review, 94, 2004, pp. 991-1013, în E. Hargittai, *Research confidential: solutions to problems most social scientists pretend they never have*, Ann Arbor: University of Michigan Press, 2009, pp. 40-41.

[123] P. Riach, J. Rich, *Measuring Discrimination By Direct Experimental Methods: Seeking Gunsmoke*, Journal of Post-Keynesian Economics, 14 (2), 1991, pp. 143-150.

CAPITOLUL 3
CONCEPTUL DE RESPONSABILITATE MANAGERIALĂ

Conceptul de responsabilitate managerială este **dificil de definit** printr-o propoziţie, el situându-se la intersecţia dintre etica managerială şi domeniul afacerilor. În această secţiune facem o scurtă prezentare generală a noţiunii de responsabilitate, evidenţiind ulterior strânsa legătură dintre management şi responsabilitate.

3.1 Responsabilitatea şi legătura acesteia cu managerii

3.1.1 Conceptul de responsabilitate

Spre deosebire de alţi termeni filosofici, conceptul de responsabilitate este relativ recent şi, deşi putem spune că trăim în **„era responsabilităţii"**, această noţiune este departe de a fi clară, deoarece implică fapte şi relaţii diferite, adesea contradictorii.

Termenul iniţial de responsabilitate provine din plan juridic, unde acesta înseamnă răspunsul pe care acuzatul trebuie să-l dea judecătorului, lucru ce rezultă chiar din etimologia cuvântului, *răspuns*, care poate fi găsit în mai multe limbi, cum ar fi în limba engleză respons[(e)ibility], în limba franceză respons[(e)abilité] sau în limba germană (Ver)Antwort(ung).[124]

Dicţionarul Explicativ al limbii române defineşte responsabilitatea prin: "Obligaţia de a efectua un lucru, de a răspunde, de a da socoteală de ceva, de a accepta şi suporta consecinţele; răspundere; funcţie, sarcină de responsabil"[125], iar substantivul "responsabil" are echivalenţa: "care poartă răspunderea unui lucru, a unui fapt", "răspunzător" şi "persoană care este însărcinată cu o funcţie de conducere, care are o sarcină de răspundere, căreia i s-a încredinţat o responsabilitate".[126]

În afară de proprietatea pur formală, de a servi drept răspuns, responsabilitatea are mai multe alte sensuri posibile, fiind considerată, în primul rând, o construcţie care are drept rol a atribui ceva cuiva, principalele dimensiuni ale acesteia fiind subiectul (cine este

---

[124] B.C. Stahl, *Managerial Responsibility and IT: How Does the Use of Information Technology Change the Way Managers Have to Think and Realize Responsibility?*, în L.A. Joia, *IT-based management: challenges and solutions*, Hershey PA: Idea Group Pub., 2003, p. 79.

[125] *Dicţionarul explicativ al limbii române, ediţia a II-a,* Academia Română, Institutul de Lingvistică „Iorgu Iordan", Editura Univers Enciclopedic, 1998, http://dexonline.ro/definitie/responsabilitate, consultat 2 septembrie 2010.

[126] *Ibidem.*

responsabil?) şi obiectul (pentru ce este subiectul responsabil?). Altfel spus, responsabilitatea are scopul de a atribui subiectului obiectul responsabilităţii.[127]

Există diferite **tipuri de responsabilitate** precum: responsabilitate legală, morală, privind sarcinile etc., atribuirea jucând, în cazul tuturor, un rol important. Acest proces de atribuire, la rândul său, poate fi realizat în **moduri diferite**:

- în mod reflexiv („Îmi asum întreaga responsabilitate pentru acţiunile firmei");
- în mod tranzitiv ("Sunteţi responsabili pentru acţiunile companiei").
- Din punct de vedere temporal, responsabilitatea poate fi atribuită pentru fapte şi acţiuni din trecut (expost - *responsabilitate retrospectivă)* sau pentru fapte care stau încă să vină (ex ante - *responsabilitate prospectivă).*[128]

Aşa cum am mai precizat, responsabilitatea este o noţiune dificilă, care duce la neînţelegeri, datorită multiplelor sale sensuri (juridic, moral, responsabilitatea pentru trecut sau viitor, asumată sau atribuită, etc.), de aceea, **identificarea caracteristicilor care leagă diferitele sensuri atribuite noţiunii de responsabilitate** este foarte importantă. Printre aceste caracteristici se numără: deschiderea noţiunii, apropierea sa de acţiune, precum şi caracterul său de consecinţă.

Deschiderea presupune faptul că noţiunea de responsabilitate, spre deosebire de alte sisteme morale tradiţionale, nu prescrie clar îndatoririle, dar caracterul său de proces social îl face să fie deschis asupra a ceea ce este corect sau necesar de făcut, depinzând de percepţia unui caz specific.

Apropierea de acţiune presupune faptul că utilizarea noţiunii de responsabilitate va duce la consecinţe practice, sancţiunile fiind cele mai importante aspecte ale acestor consecinţe.

Cel de-al treilea punct se referă la faptul că responsabilitatea vizează **consecinţele acţiunilor** ca bază pentru evaluarea etică a acestora. A fi responsabil sau a fi considerat responsabil vizează întotdeauna rezultatele scontate ale unei acţiuni.[129]

Ultimul aspect al atribuirii responsabilităţii îl reprezintă obiectivele sale, obiectivul general acceptat fiind atribuirea de consecinţe cu scopul expres de a produce sancţiuni (pozitive sau negative; morale sau juridice). În ceea ce priveşte motivaţia acestor sancţiuni, perspectiva utilitaristă priveşte pedeapsa ca fiind destinată descurajării potenţialului de a comite fapte negative, oferind un stimulent pentru abţinerea de la înfăptuirea lor. Astfel, sancţiunile, ca formă de tratament moral, fac parte dintr-o

[127] B.C. Stahl, *Responsible management of information systems*, Hershey PA: Idea Group Pub., 2004, p. 27.
[128] B.C. Stahl, *Op. cit. (nota 124)*, p. 79.
[129] B.C. Stahl, *Op. cit. (nota 127)*, pp. 118-120.

„economie a ameninţărilor", construită pentru a influenţa persoanele, în vederea evitării acţiunilor negative.[130]

3.1.2 Legătura dintre manageri şi responsabilitate

Legătura dintre manageri şi responsabilitate este rezultatul unor similitudini dintre termenul de responsabilitate şi modul în care lucrează managerii firmelor actuale. Cele trei caracteristici ale responsabilităţii prezentate (deschiderea, afinitatea pentru acţiune şi caracterul de consecinţă), vizează direcţiile în care managementul se simte, de obicei, confortabil. Astfel, **deschiderea** este, în mod cert, un aspect definitoriu pentru manageri, care, prin însăşi natura muncii de conducere, nu pot fi limitaţi de delinieri stricte, fiind în continuă transformare, odată cu modificările din pieţe, din firmă, din concurenţă, etc.

Afinitatea pentru acţiune este o altă trăsătură specifică managerilor, deoarece, pentru a supravieţui în mediul de afaceri de azi, aflat în continuă schimbare, o afacere nu trebuie doar să aibă deschiderea de a reacţiona la noile şi neaşteptatele provocări, ci trebuie, de asemenea, să preia iniţiativa şi să demareze schimbări în direcţia dorită. De asemenea, **orientarea spre consecinţă** se pliază la management, lucru demonstrat de faptul că, de multe ori, pentru manageri nu contează, în cele din urmă, decât obiectivele.[131]

Sub alt aspect, ideea sancţiunilor ca stimulent pentru comportamentul destinat este, cu siguranţă, compatibilă cu responsabilităţile managementului, managerii trebuind să-şi îndeplinească misiunea, putând face obiectul unei pedepse sau unei pierderi de reputaţie în cazul în care nu reuşesc acest lucru. De asemenea, există şi o serie de stimulente în management, care conduc la performanţă pozitivă (remuneraţia mare, respectul, puterea, etc.). Distribuirea acestor sancţiuni pozitive şi negative se poate înfăptui doar pe baza atribuirii de acţiuni şi rezultate indivizilor, ultimele fiind aspecte esenţiale ale responsabilităţii.

În concluzie, responsabilitatea, ca o construcţie socială bazată pe comunicare, trebuie privită ca o oglindă în care se reflectă munca zilnică şi experienţa managerilor de la majoritatea nivelurilor.[132]

Responsabilitatea managerială din punct de vedere social poate fi abordată din mai multe **puncte de vedere:**

- responsabilitatea firmei faţă de societate;
- responsabilitatea managerului faţă de propria companie şi faţă de societate.

Cele două puncte de vedere, împreună cu etica managerială, nu pot fi abordate separat.

---

[130] R.J. Wallace, *Responsibility and the Moral Sentiments,* Cambridge, MA: Harvard University Press, 1996, p. 55.

[131] B.C. Stahl, *Op. cit.*, p. 82.

[132] *Ibidem.*

3.2 Responsabilitatea socială şi importanţa acesteia pentru organizaţii

În lumea afacerilor, principala responsabilitate a firmelor, de-a lungul secolelor, a fost de a obţine profit şi de a mări valoarea acţiunilor lor, Milton Fridman, laureat al Premiului Nobel, spunând: „Responsabilitatea socială a unei afaceri este să îşi sporească profitul". În timp, odată cu creşterea complexităţii activităţilor lor şi datorită impactului lor din ce în ce mai mare asupra societăţii şi mediului înconjurător, firmelor li s-a cerut să adopte un comportament etic şi să-şi asume responsabilităţi sociale şi ecologice sporite.

În ultimele două decenii, **etica în afaceri şi responsabilitatea socială** a organizaţiilor au devenit **subiecte de interes major** pentru specialiştii din domeniile managementului, marketingului, sociologiei, filosofiei şi comunicării. În majoritatea ţărilor lumii, obligaţiile şi responsabilităţile firmelor sunt trasate prin intermediul legislaţiei naţionale şi internaţionale. Firmele actuale se confruntă cu aşteptări din ce în ce mai mari din partea societăţii şi a propriilor stakeholderi (acţionari, angajaţi, furnizori, consumatori, organizaţii neguvernamentale etc.).[133]

3.2.1 Responsabilitate socială – aspecte conceptuale

Literatura de specialitate a produs o **varietate de definiţii**, fiecare ilustrând avantajele practicilor de **Responsabilitate Socială a Organizaţiilor (RSO).**

- Kotler şi Lee au definit Responsabilitatea Socială a Organizaţiilor ca fiind „un angajament care contribuie la bunăstarea comunităţii prin practici proprii de afaceri şi prin contribuţia cu resursele companiei"[134].
- Basu şi Palazzo au argumentat că Responsabilitatea Socială a Organizaţiilor este „procesul prin intermediul căruia managerii dintr-o organizaţie gândesc şi discută relaţiile cu stakeholderii precum şi rolurile lor în legătură cu binele comun"[135]. Responsabilitatea Socială a Organizaţiilor este astfel „angajamentul continuu al afacerii de a se comporta etic şi de a contribui la dezvoltarea economică, îmbunătăţind calitatea vieţii forţei de muncă şi pe cea a comunităţii".
- Mahon şi McGowan au adoptat principiile binelui comun în Responsabilitatea Socială a Organizaţiilor: „este clar că majoritatea autorilor vor să spună că responsabilitatea socială corporativă include comportamente

[133] S.G. Toma, *Op. cit.*, p. 80.
[134] R. Kotler & N. Lee, *Corporate social responsibility*, Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, 2005, p. 3.
[135] K. Basu & G. Palazzo, *Corporate social responsibility: A process model of sensemaking*, Academy of Management Review, 33, 2008, pp. 122-136.

şi acţiuni situate dincolo de simpla realizare a profiturilor ce servesc la îmbunătăţirea condiţiilor sociale şi ale indivizilor din interiorul acelei societăţi"[136].

Definiţia Responsabilităţii Sociale a Organizaţiilor dată de Comisia Europeană este următoarea: „Integrarea voluntară de către firme a preocupărilor sociale şi de mediu în activităţile lor comerciale şi în relaţiile cu părţile interesate".[137]

Această definiţie pune în evidenţă următoarele **aspecte:**

- chiar dacă expresia englezească menţionează doar responsabilitatea socială, Responsabilitatea Socială a Organizaţiilor acoperă atât aspectele sociale cât şi de mediu;
- Responsabilitatea Socială a Organizaţiilor nu este diferită de strategia şi de operaţiunile comerciale, ea trebuind să integreze preocupările sociale şi de mediu în acestea;
- Responsabilitatea Socială a Organizaţiilor este un concept voluntar;
- un aspect important al Responsabilităţii Sociale a Organizaţiilor este modul în care firmele interacţionează cu diverşii stakeholderi interni şi externi (angajaţi, clienţi, vecini, organizaţii non-guvernamentale, autorităţile publice, etc.).

Anual, firmele din întreaga lume sunt ierarhizate în funcţie de iniţiativele lor în domeniul responsabilităţii sociale a organizaţiilor (RSO).

În 2005, companiile de petrol şi gaze (BP, Chevron şi Shell) şi companiile de automobile (Ford, Peugeot), ale căror afaceri sunt adesea criticate ca fiind dăunătoare mediului, dominau partea superioară a clasamentului, acest lucru reflectând puterea lor de răspuns la întrebările societăţii referitoare la impactul lor pe termen lung. Într-adevăr, companiile care se confruntă cu cele mai dificile provocări sociale şi de mediu sunt adesea **primele care identifică posibilităţi de a transforma riscul în oportunităţi de afaceri pe termen lung.** În 2005 apare pentru prima dată în top 10 o societate care, anterior, nu era considerată ca având un impact major, şi anume operatorul de telefonie mobilă Vodafone, această poziţie reflectând, în parte, o abordare proprie a oportunităţii de a lărgi accesul la servicii de creditare şi alte tipuri, folosind tehnologia fără fir (wireless).

În 2006, în structura top 10 al firmelor în funcţie de iniţiativele lor în domeniul RSO nu au existat modificări majore faţă de 2005. Astfel, BP, Royal Dutch/Shell Group, Vodafone, HSBC, Carrefour şi Electricité de France au rămas în top 10, însă într-o ordine

---

[136] J.F. Mahon & R.A. McGowan, *Searching for the common good: A process-oriented approach*, Business Horizons, 34(4), 1991, pp. 79-86.

[137] Commission of European Communities, *Green Paper – Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility [COM (2001)366]*, Bruxelles, 18 iulie 2001, p. 7, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0366:FIN:FR:PDF, consultat 11 iunie 2011.

semnificativ schimbată față de 2005, cu Vodafone care urcă de pe locul 3 pe primul loc și Electricité de France care urcă patru locuri până pe poziția a patra. Firmele care au părăsit topul au fost : Ford Motor, Tokyo Electric Power, Peugeot și Chevron.

În 2007, BP, numărul doi din 2006, își recapătă locul fruntaș, deținut în 2005, de la Vodafone, care coboară pe locul cinci. Pentru prima dată, apar în top companiile Barclays, ENI și DaimlerChrysler (pe locurile doi, trei, respectiv, 10), făcându-și din nou apariția firmele Peugeot și Chevron (aceasta din urmă având o revenire spectaculoasă, după ce, în 2006, coborâse de pe poziția 10 pe 30).

În 2008, componența top 10 a suferit modificări majore față de 2007. Vodafone, numărul cinci din 2007, își recapătă locul fruntaș (deținut în 2006) de la BP, care coboară pe a noua poziție. Firmele care apar pentru prima dată în top 10 sunt: France Telecom, care a urcat 42 de locuri, până pe poziția a patra, General Electric, care a urcat de pe poziția 13 pe 2 și Nokia (singura companie care nu își are sediul în Europa). (tabelul 3.1)

Tabelul 3.1 - Ierarhizarea firmelor în funcție de inițiativele lor în domeniul RSO

Nr. crt.	Anul 2005	Anul 2006	Anul 2007	Anul 2008
1.	BP	Vodafone	BP	Vodafone
2.	Royal Dutch/Shell Group	BP	Barclays	General Electric
3.	Vodafone	Royal Dutch/Shell Group	ENI	HSBC
4.	HSBC Holdings	Electricité de France	HSBC Holdings	France Telecom
5.	Carrefour	Suez	Vodafone	HBOS
6.	Ford Motor	Enel	Royal Dutch/Shell Group	Nokia
7.	Tokyo Electric Power	HSBC Holdings	Peugeot	Electricité de France
8.	Electricité de France	Veolia Environmment	HBOS	GDF Suez
9.	Peugeot	HBOS	Chevron	BP
10.	Chevron	Carrefour	DaimlerChrysler	Royal Dutch/Shell

Sursa: Accountability Rating 2005, 2006, 2007, 2008, http://www.accountabilityrating.com, consultat 11 iunie 2011

Mergând mai departe, potrivit **Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)**, responsabilitatea socială a organizațiilor „acoperă toate aspectele administrării corporatiste. Este vorba despre cum firmele își conduc afacerile într-un mod etic, ținând cont de impactul lor din punct de vedere economic, social, și în termeni de drepturi ale omului." Se poate merge mai departe, în stabilirea relațiilor angajator-angajat: RSO include, de asemenea, relațiile cu angajații și clienții. Implică inevitabil lucrul în

parteneriat cu alte organizaţii sau grupări. Poate fi văzută ca o formă a managementului strategic, încurajând firma să scaneze orizontul şi să se gândească cum relaţiile sale vor contribui la realizarea scopurilor pe termen lung într-o lume în continuă schimbare.[138]

3.2.2 Evoluţia responsabilităţii sociale a organizaţiilor

Necesitatea responsabilităţii sociale în afaceri nu este un concept nou, mai mult, putem spune că este la fel de veche ca şi comerţul în sine. De exemplu, atât operaţiunile de exploatare forestieră în scop comercial, cât şi legile de protejare a pădurilor, pot fi identificate ca datând de acum 5.000 de ani. În Mesopotamia antică, în jurul anului 1700 î.Hr., regele Hammurabi a introdus un cod în care constructorii, hangii sau fermierii erau pedepsiţi cu moartea, în cazul în care neglijenţa lor provoca moartea altor persoane sau daune majore celorlalţi cetăţeni. În Roma antică, senatorii erau nemulţumiţi de eşecul afacerilor în a contribui cu impozite suficiente pentru finanţarea campaniilor militare, în timp ce, în 1622, acţionarii nemulţumiţi din cadrul Dutch Est India Company au început să răspândească broşuri în care se plângeau de secretomania conducerii şi de "îmbogăţirea personală".[139]

Odată cu industrializarea, impactul afacerilor asupra societăţii şi mediului a căpătat o cu totul altă dimensiune. "Părinţii corporativi" de la sfârşitul secolului XIX şi începutul secolului XX au folosit o parte din averea lor pentru a sprijini asociaţii filantropice.

De asemenea, dovezile activismului social se întind peste secole, reflectând dezvoltarea legală şi comercială a firmelor, în procesul de transformare a acestora în forţa motrice a societăţii de piaţă. Primul boicot în domeniul consumului pe scară largă s-a desfăşurat în Anglia, în anii 1790, şi a vizat zahărul recoltat de sclavi, acesta reuşind să forţeze importatorul să treacă la surse libere de forţă de muncă.[140]

În 1612, juristul englez Edward Coke se plângea că marile corporaţii nu pot comite trădare, nici nu pot fi scoase în afara legii sau excomunicate, pentru că ele nu au suflet.[141]

În anii 1920, discuţiile despre responsabilităţile sociale ale firmelor au evoluat în ceea ce poate fi recunoscut ca începuturile mişcării responsabilităţii sociale a organizaţiilor moderne. În 1929, decanul de la Harvard Business School, Wallace B. Donham, a comentat, într-o adresă către NorthWestern University: *„Afacerile au apărut cu multe*

---

[138] CIPD, *Corporate Social Responsibility*, http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/corporate-social-responsibility.aspx#link_0, consultat 11 iunie 2011.

[139] BRASS, *History of Corporate Social Responsibility and Sustainability*, http://www.brass.cf.ac.uk/uploads/History_L3.pdf, consultat 11 iunie 2011.

[140] W.B. Werther, D. Chandler, *Strategic corporate social responsibility: stakeholders in a global environment-2nd Edition*, SAGE Publications, Inc., Los Angeles, 2011, p. 10.

[141] M. Arndt, *An Ode to 'The Money-Spinner*, BusinessWeek, March 24, 2003, pp. 22-23 în W.B. Werther, D. Chandler, *Strategic corporate social responsibility: stakeholders in a global environment*, SAGE Publications, Thousand Oaks, 2006, p. 11.

secole înainte de zorii istoriei, dar afacerile aşa cum le ştim acum, ***sunt noi - noi în domeniul de aplicare extins, noi în semnificaţia socială****. Afacerile nu au învăţat cum să gestioneze aceste schimbări, nici să recunoască magnitudinea propriilor responsabilităţi faţă de viitorul civilizaţiei."* [142]

Deşi în prezent ne confruntăm cu noi preocupări despre rolul afacerilor în societate, de la *spam-urile* de pe internet la alimentele modificate genetic, multe dintre problemele în discuţie nu sunt foarte diferite de cele ridicate în anii 1920.

3.2.3 Argumente în favoarea Responsabilităţii Sociale

În favoarea responsabilităţii sociale se pot aduce două tipuri de argumente, şi anume:

a) un argument moral;

b) un argument economic.

a) Argumentul moral pentru Responsabilitatea Socială a Organizaţiilor

Odată cu recunoaşterea faptului că profiturile sunt necesare pentru existenţa oricărei organizaţii, toate grupările din societate trebuie să se străduiască să adauge valoare şi să facă viaţa mai bună. Firmele se bazează pe societatea în care operează şi nu ar putea exista sau prospera fiind izolate, deoarece acestea au nevoie de infrastructura pe care o asigură societatea, de sursa sa de angajaţi, de baza sa de consum. Astfel, responsabilitatea socială izvorăşte tocmai din această interdependenţă, reprezentând, în linii mari, relaţia dintre o companie şi comunitatea mai largă în cadrul căreia aceasta operează, ea fiind o recunoaştere din partea firmelor a faptului că entităţile "for profit" nu există într-un vid şi că o mare parte din succesul lor se datorează la fel de mult contextului în care ele funcţionează cât şi factorilor interni ai companiei.[143]

Charles Handy aduce un argument convingător în scopul poziţionării unei firme dincolo de obiectivele de maximizare a profitului şi de satisfacere a acţionarilor, mai presus de toate celelalte părţi interesate într-o organizaţie: *Scopul unei afaceri .... nu este de a obţine un profit şi atât. Este acela de a obţine un profit, astfel încât firma să poată face ceva mai mult sau mai bun. Acel "ceva" devine* ***adevărata justificare pentru afacere .... Este o chestiune morală****. Este bine a întreba orice organizaţie, "Dacă nu ar exista, am inventa-o?", iar răspunsul ar trebui să fie: "Numai în cazul în care ar putea face ceva mai bun sau mai util decât oricine altcineva", şi profitul ar fi mijlocul de a obţine acel final măreţ.*[144]

---

142 BRASS, *Op. cit.*, consultat 11 iunie 2011.

143 W.B. Werther, D. Chandler, *Op. cit.*, pp. 14-15.

144 C. Handy, *What's a Business For?*, Harvard Business Review, Vol. 80, No. 12, December 2002, p. 54.

Firmele funcţionează într-o societate, beneficiind atât de infrastructura acesteia, cât şi de alte multe aspecte intangibile, cum ar fi un mediu sigur sau curat. Dar, în cele mai multe cazuri, întreprinderile atrag, de asemenea, cea mai importantă resursă a lor, angajaţii, în mare măsură, din comunitatea locală. Orice afacere ar avea mai mult succes dacă utilizează o forţă de muncă bine educată, care poate fii tratată în spitale bune când se îmbolnăveşte, şi care a crescut într-un mediu propice. Astfel, potrivit argumentului moral al responsabilităţii sociale, deoarece societatea contribuie la succesul firmelor, acestea, la rândul lor, au obligaţia de a acţiona responsabil şi în beneficiul societăţii, aceasta având dreptul şi puterea de a avea aşteptări de la cei care acţionează în arealul ei.[145]

Astfel, în lumina acestor aspecte, se poate spune că nicio organizaţie nu există în izolare, întreprinderile, fără excepţie, având obligaţia de a contribui aşa cum extrag de la comunitatea pe care se bazează atât de mult.

b) Argumentul economic pentru Responsabilitatea Socială a Organizaţiilor

Argumentul economic în favoarea responsabilităţii sociale presupune că există beneficii economice foarte reale pentru întreprinderi care urmăresc o strategie de RSO - şi este proiectat pentru a convinge acei manageri care nu sunt convinşi de argumentul moral.

Susţinătorii acestui argument cred că RSO reprezintă o abordare holistică a afacerii, prin urmare, o politică eficientă RSO va infuza toate aspectele operaţiunilor. Ei cred că acţiunile pe care corporaţiile le întreprind astăzi pentru a incorpora RSO în întreaga organizaţie reprezintă **un punct de reală diferenţiere şi un avantaj competitiv pe piaţă** de care va atârna succesul viitor. RSO acoperă toate aspectele operaţiunilor zilnice ale unei afaceri, tot ceea ce o organizaţie face, interacţionează într-un fel, cu unul sau mai multe grupuri de stakeholderi, şi companiile de astăzi trebuie să construiască un brand puternic cu privire la toate părţile interesate. Fie că este vorba despre angajator, producător, cumpărător, furnizor, sau investitor, atractivitatea şi succesul unei companii sunt, în prezent, direct legate de puterea brandului.[146]

RSO afectează toate aspectele tuturor operaţiunilor în cadrul unei corporaţii din cauza necesităţii de a lua în considerare nevoile tuturor grupurilor constituente. Fiecare zonă se bazează pe toate celelalte pentru a crea un întreg al corporaţiei (brandului), în ochii tuturor grupurilor de părţi interesate.

---

[145] Egyptian Corporate Responsibility Center (ECRC), *A Guide to Corporate Social Responsibility (CSR)*, p. 5,http://www.ecrc.org.eg/Uploads/documents/Articles_A%20guide%20to%20corporate%20social%20responsibility.pdf, consultat 11 iunie 2011.

[146] W.B. Werther, D. Chandler, *Op. cit.*, p. 18.

3.2.4 Dimensiunile responsabilității sociale a organizațiilor

Carroll propune un model în care responsabilitatea socială corporativă poate fi divizată în **patru tipuri de responsabilități** pe care organizațiile le au față de societate în ansamblul său: responsabilități economice, legale, etice şi discreționare (filantropice). Astfel, autorul consideră că, ținând cont de importanța fiecăreia dintre cele patru dimensiuni în cadrul activităților firmelor, responsabilitățile sociale corporative s-ar putea reprezenta grafic sub forma unei piramide, având la bază responsabilitățile economice şi la vârf pe cele filantropice, cu o atenție predilectă acordată aspectelor de ordin economic şi o atenție mai scăzută celor de ordin filantropic (discreționar) (figura 3.1).

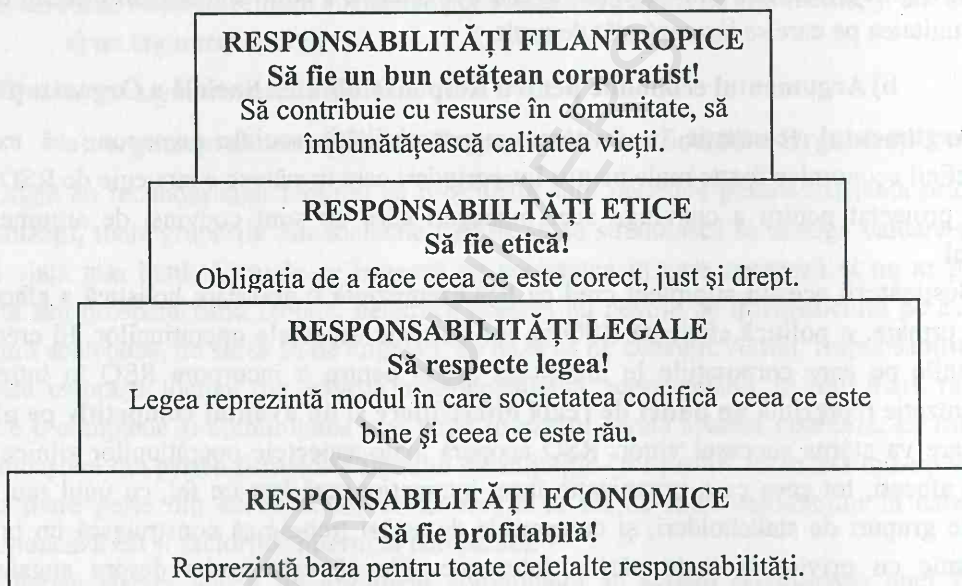


Figura 3.1 Piramida lui Carroll privind responsabilitatea socială
Sursa: A.B. Carroll, 1991, p. 42

a. Responsabilitățile economice sunt cele mai importante obligații de ordin social ale unei organizații. Orice companie are principala responsabilitate de a produce bunuri şi servicii cerute de societate şi de a le vinde cu un profit. Profitul reprezintă un mijloc şi un scop al existenței şi funcționării eficiente a unei companii. Responsabilitatea economică mai vizează şi crearea de locuri de muncă şi generarea creşterii economice.

Componentele economice ale RSO sunt: a acționa pentru maximizarea randamentului acțiunilor; a obține un profit cât mai mare; a menține o poziție competitivă pe piață; a

păstra un nivel ridicat de eficiență operativă; a obține profit în mod constant pentru a dobândi o poziție de succes pe piață.[147]

b. Responsabilitățile legale sunt corelate cu cele de ordin economic și reflectă așteptările societății cu privire la îndeplinirea obiectivelor economice de bază ale companiei într-un cadru guvernat de lege. Componentele legale ale RSO sunt: a acționa conform cerințelor guvernamentale și legale; a respecta diversele reglementări locale și naționale; a fi un cetățean corporativ ce respectă legea; a îndeplini obligațiile de ordin legal pentru a avea succesul scontat; a furniza bunuri și servicii ce respectă cel puțin cerințele legale minimale.

c. Responsabilitățile etice ale unei companii vizează acele **activități și practici care sunt așteptate sau interzise de către membrii unei societăți,** chiar dacă nu sunt codificate în cadrul unor legi. În general, o companie are obligația de a evita răul și de a face ceea ce este corect și just. (Exemple: corectitudine, echitate și imparțialitate, respectarea drepturilor individuale etc.). Componentele etice ale RSO sunt: a acționa în conformitate cu cutumele sociale și normele etice; a recunoaște și a respecta normele morale noi adoptate de către societate; a preveni compromiterea normelor etice în cadrul atingerii obiectivelor economice; a îndeplini așteptările de ordin moral sau etic pentru a putea fi considerat un bun cetățean corporativ; a recunoaște că integritatea corporativă și comportamentul etic presupun asumarea unor obligații superioare respectării legilor și regulamentelor.

d. Responsabilitățile discreționare (filantropice) sunt lăsate la latitudinea companiilor, dar se așteaptă din partea organizațiilor să contribuie financiar și uman la dezvoltarea comunității și la îmbunătățirea calității vieții. Rolurile pe care companiile trebuie să și le asume sunt pur voluntare, iar decizia asumării lor este ghidată doar de dorința unei organizații de afaceri de a se implica în aspectele de ordin social care nu sunt dictate de motivații economice, nu sunt impuse prin lege și nici măcar nu sunt solicitate companiilor din punct de vedere etic. (Exemple: programe de instruire a șomerilor, programe filantropice de sprijinire a comunității, acțiuni de prevenire și corectare a degradării mediului, sprijinirea reînnoirii și reconstrucției urbane etc.). **Componentele discreționare ale RSO** sunt: a acționa în conformitate cu așteptările de ordin filantropic pe care societatea le are la adresa companiilor; a contribui la dezvoltarea artelor; a implica managerii și angajații companiei în activități voluntare și caritabile în cadrul comunităților în care își desfășoară activitatea; a asigura asistență instituțiilor de învățământ publice și private; a contribui în mod voluntar la dezvoltarea acelor proiecte care duc la îmbunătățirea calității vieții în cadrul anumitor comunități.[148]

---

[147] A.B. Carroll, *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*, Business Horizons, 34, 1991, pp. 39-48.

[148] A.B. Carroll, *Op. cit.*, pp. 39-48.

Deşi toate cele patru tipuri de responsabilităţi au existat simultan ca obligaţii sociale pentru companii, istoria arată că, la început, accentul s-a pus mai degrabă pe aspectele economice şi legale, iar abia ulterior obligaţiile etice şi discreţionare au început să ia amploare şi să fie considerate responsabilităţi sociale corporative, în prezent, dezbaterile cele mai aprinse vizând tocmai aceste responsabilităţi etice şi discreţionare.

Cele patru tipuri de responsabilităţi corporative nu se exclud unele pe celelalte şi nici nu trebuie analizate ca segmente distincte ale responsabilităţii sociale corporative, deoarece orice acţiune sau practică a unei companii se poate baza simultan pe raţiuni de ordin economic, legal, etic sau discreţionar, una dintre cele patru dimensiuni fiind preponderentă într-o anumită situaţie şi într-un context dat.[149]

3.2.5 Resursele umane şi responsabilitatea socială a organizaţiilor

Managerii de resurse umane sunt bine poziţionaţi pentru a juca un rol esenţial în sprijinirea organizaţiei lor în atingerea obiectivelor sale de a deveni o firmă responsabilă din punct de vedere social şi ecologic - ceea ce reduce efectele sale negative asupra societăţii şi mediului şi le sporeşte pe cele pozitive. Rolul resurselor umane de a comunica şi pune în aplicare idei, politici şi schimbări culturale şi de comportament în cadrul organizaţiei le face să aibă un **rol primordial în îndeplinirea obiectivelor unei organizaţii de a ”integra RSO în tot ceea ce facem.”**[150]

Teoria managementului sugerează că RSO poate avea **un impact pozitiv asupra performanţei resurselor umane**. Potrivit lui Cochran, o firmă cu bune relaţii cu angajaţii poate îmbunătăţi motivaţia acestora. În plus, relaţiile bune cu angajaţii pot fi un argument important pentru firme în atragerea de noi membri ai personalului. **Un studiu de reper internaţional în materie de RSO** în rândul practicienilor de resurse umane, arată că practicile RSO sunt privite, în SUA, ca importante pentru moralul angajatului (61%), pentru loialitate (48%), pentru retenţie (24%), pentru recrutarea de angajaţi de top (19%) şi pentru productivitate (15%).[151] (tabelul 3.2)

---

[149] R. Filip, I. Iamandi, *Op. cit.*, pp.137-138.

[150] C. Strandberg, *The role of human resource management in corporate social responsibility. Issue brief and roadmap*, mai 2009, p. 5.

[151] Society for Human Resource Management (SHRM), *2007 Corporate Social Responsibility: United States, Australia, India, China, Canada, Mexico and Brazil: A Pilot Study*, Virginia, US: Author, 2007, p. 27, http://www.shrm.org/Research/SurveyFindings/Documents/ 2007%20 Corporate% 20Social%20Responsibility%20Pilot%20Study.pdf, consultat 11 iunie 2011.

Tabelul 3.2 - Rezultate pozitive ale implementării unor programe de RSO

-%-

	SUA	Australia	India	China	Canada	Mexic	Brazilia
Îmbunătăţirea moralului angajaţilor	61	63	58	26	50	61	68
Creşterea loialităţii angajaţilor	48	44	43	28	41	55	59
Creşterea retenţiei angajaţilor	24	24	16	12	29	32	23
Creşterea recrutărilor unor angajaţi bine pregătiţi	19	18	18	17	25	24	25
Creşterea productivităţii muncii	15	10	15	7	12	19	26

Sursa: SHRM, 2007, p. 27

În general, există o dorinţă tot mai mare în rândul angajaţilor de a avea sentimentul unui scop superior pentru munca lor, angajaţii cu o satisfacţie crescută legată de locul de muncă putând determina inovaţia într-o firmă. În continuare, vom face o trecere în revistă a beneficiilor de afaceri şi a valorii economice, rezultate din angajamentul faţă de RSO al angajaţilor.

- Retenţie sporită a angajaţilor şi reducerea costurilor de recrutare şi formare

Un studiu referitor la Cetăţenia Corporativă efectuat de către Cone Inc. în Statele Unite, arată că, în 2002, 77% dintre respondenţi considerau că angajamentul unei companii faţă de problemele sociale este important atunci când decid unde să lucreze, acest procent crescând la 81% în 2004. Pe de altă parte, studiul arată că 75% dintre respondenţi ar refuza un loc de muncă la o societate care are practici neloiale sau neetice, 67% considerând că ar fi mai puţin loiali faţă de acea companie.[152] Într-un studiu realizat de **Scotiabank** în 2007, în scopul de a identifica opinia canadienilor despre RSO şi despre performanţele băncii în acest domeniu, se prezintă faptul că 70% dintre angajaţii canadieni ar lua în considerare schimbarea locului de muncă în cazul în care angajatorii lor nu vor mai acţiona într-o manieră responsabilă din punct de vedere social. [153]

[152] 2004 Cone Corporate Citizenship Study: Building Brand Trust, http://www.coneinc.com/stuff/contentmgr/files/0/84d3119bfe09009ccba4134a2c9fd5ae/files/2004_cone_corporate_citizenship_exec_summary.pdf, consultat 11 iunie 2011.

[153] Scotiabank, 2007 Corporate Social Responsibility Report. Public Accountability Statement: A responsibility that means the world to us, p. 3, http://scotiabank.com/images/en/ filesaboutscotia/ 17460.pdf, consultat 11 iunie 2011.

- Capacitate mai mare de a atrage cei mai buni şi cei mai străluciţi candidaţi, în special din rândul absolvenţilor

Studiul efectuat în 2007 de Institutul Aspen în rândul cursanţilor MBA a constatat că aceştia îşi exprimă mai mult interesul în a găsi un loc de muncă ce le oferă posibilitatea de a aduce o contribuţie în societate (26% din respondenţi în 2007, au declarat că acest aspect este un factor important în selecţia locului lor de muncă, comparativ cu 15% în 2002). De asemenea, posibilitatea de a aduce o contribuţie în societate este un factor mai important pentru femei în selecţia unui loc de muncă (33% dintre femei faţă de 22% dintre bărbaţi au răspuns că acest aspect este foarte important în alegerea unui loc de muncă).[154] Mai mult, un studiu al Universităţii Stanford din 2003, privind efectele reputaţiei în domeniul Responsabilităţii Sociale a Organizaţiilor asupra alegerii locului de muncă de către absolvenţii MBA, a constatat că absolvenţii de MBA ar sacrifica o medie de 13.700 dolari din salariu pentru a lucra într-o companie care se preocupă de dorinţele angajaţilor, de stakeholderi şi care se angajează pe linia dezvoltării durabile, într-un cuvânt, într-o companie responsabilă din punct de vedere social.[155]

- Reducerea cheltuielilor şi realizarea veniturilor prin îmbunătăţirea moralului şi productivităţii angajaţilor

De mult timp este cunoscut faptul că o forţă de muncă mai motivată, mai angajată şi mai inspirată generează o mai mare productivitate pe termen lung. Un sondaj, efectuat în 2002 de către GlobeScan, în 25 de ţări, a arătat că, opt din zece oameni care au lucrat pentru o companie mare au simţit o mai mare motivaţie şi loialitate faţă de locurile lor de muncă şi faţă de companii, cu cât angajatorii lor au devenit mai responsabili din punct de vedere social.[156] Un alt studiu, prezentat în publicaţia WBCSD a arătat că 70% din personalul care a fost angajat faţă de valorile companiei a spus că productivitatea lor a crescut anul trecut, în timp ce, cei angajaţi faţă de companie au avut ameliorare a productivităţii de 1%.[157]

Etapele şi măsurile pe care un manager de resurse umane le poate lua **pentru a integra RSO** în modul în care compania îşi desfăşoară activitatea, generând valoare socială şi de mediu sunt prezentate în figura 3.2.

---

[154] The Aspen Institute, Center for Business Education, *Where will they lead? MBA Student Attitudes about Busines&Society*, 2008, http://www.aspencbe.org/documents/ExecutiveSummary MBAStudentAttitudesReport2008.pdf, consultat 26 octombrie 2010.

[155] D. Montgomery, C.A. Ramus, *Corporate Social Responsibility reputation effects on MBA job choice: controlling for regions of origin*, Innovating for Sustainability, 11th International Conference of Greening of Industry Network, San Francisco, octombrie, 2003, p. 16.

[156] *What do 25.000 people say about CSR?*, Environics International's 3rd Annual CSR Monitor, 2002.

[157] M. Pierce & K. Madden (n.d.), *Driving Success: Human Resources and Sustainable Development.* World Business Council for Sustainable Development, p. 9.

Etapa 1 - Viziune, misiune valori şi dezvoltarea strategiei în domeniul RSO

- Iniţierea sau sprijinirea elaborării / îmbunătăţirii unei viziuni, misiuni şi a unui cadru de valori în vederea integrării RSO;
- Implicarea angajaţilor (şi a altor persoane) în elaborarea misiunii, viziunii si a cadrului de valori;
- Sprijinirea elaborării strategiei de RSO.



Etapa 2 - Codurile de conduită ale angajaţilor

- Integrarea RSO în Codul de conduită al angajaţilor



Etapa 3 - Planificarea şi recrutarea forţei de muncă

- Evaluarea necesităţii RSO/ seturile de competenţe durabile în forţa dumneavoastră de muncă viitoare;
- Determinarea competenţelor şi lacunelor cheie în materie de RSO;
- Integrarea RSO în imaginea de marcă a angajatorului şi propunerea de valoare a angajaţilor;
- Includerea RSO în programele de recrutare;
- Includerea de întrebări privind RSO în interviurile de recrutare şi în primele contacte cu angajatul.



Etapa 4 - Orientarea, formarea şi dezvoltarea competenţelor

- Oferirea de formare regulată specifică locului de muncă şi de formare, în general, în materie de RSO;
- Integrarea dimensiunii RSO în dezvoltarea carierei şi în planificarea programelor de succesiune.



Etapa 5 - Remunerarea şi gestiunea performanţei

- Integrarea RSO în descrierile de lucru, în planurile anuale de performanţă şi în obiectivele echipei;
- Integrarea RSO în sistemul de recompense formale şi informale;
- Ajutarea unităţilor de lucru pentru a crea sisteme de evaluare a performanţei, care să promoveze comportamentul bazat de RSO;
- Integrarea RSO în revizuirea anuală a performanţelor anuale.



Etapa 6 - Gestiunea schimbării şi cultura organizaţiei

- Alinierea programelor de management al schimbării organizaţionale la valorile şi principiile RSO.



Etapa 7 - Implicarea şi participarea angajaţilor

- Implicarea angajaţilor în elaborarea viziunii, misiunii, a valorilor şi a strategiei de RSO;
- Sensibilizarea angajaţilor cu privire la RSO.



Etapa 8 - Elaborarea politicii şi programelor de RSO

- Dezvoltarea de politici şi programe legate de RSO în termeni de resurse umane, cum ar fi cele legate de bunăstare,de voluntariatul angajaţilor, etc.



Etapa 9 - Comunicarea cu angajaţii

- Comunicarea angajaţilor a obiectivelor, planurilor şi progresului în materie de RSO;
- Creşterea gradului de conştientizare a RSO, prin comunicarea periodică cu angajaţii.



Etapa 10 - Măsurarea, raportarea şi sărbătorirea succeselor

- Integrarea măsurilor de RSO în anchetele de mobilizare a angajaţilor;
- Măsurarea şi prezentarea progreselor făcute în ceea ce priveşte atingerea obiectivelor de integrare a RSO.

Figura 3.2 Etapele integrării RSO în gestiunea resurselor umane
Sursa: C. Strandberg, 2009, p. 11-22

Puncte cheie pentru relațiile angajat-angajator

Toate întreprinderile actuale caută **excelența**: aceasta înseamnă recunoaștere, poziție pe piață, calitate, certificare. Pentru atingerea acestui nivel este nevoie de un conducător potrivit, de un lider adevărat.

Legătura dintre obținerea excelenței și lider este redată în figura 3.3:

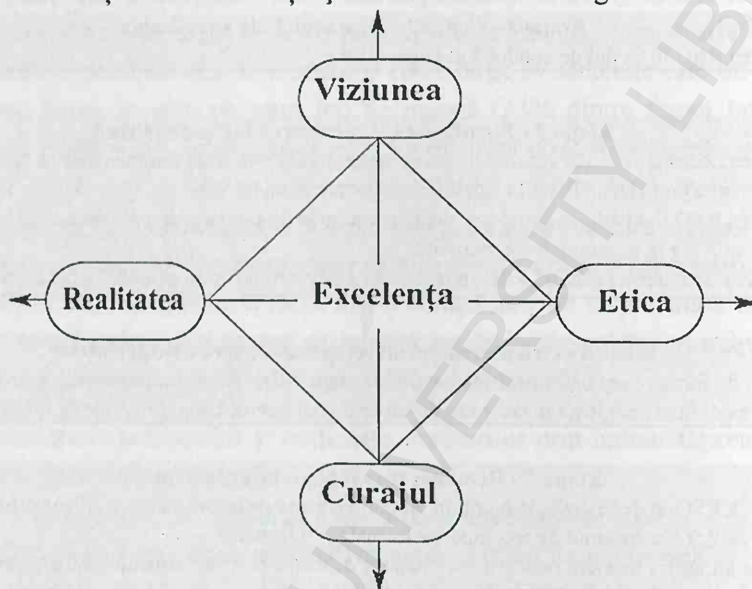


Figura 3.3 Modelul diamantului liderului
Sursa: P. Koestenbaum, 2006, p. 36

Unul dintre pilonii strategici ai modelului diamantului este etica. Etica liderului presupune în primul rând adoptarea unei poziții corecte, morale atât în viața privată cât și la locul de muncă. Etica liderului pornește de la următorul considerent: oamenii contează. Oamenii contează când sunt căutați pentru angajare, oamenii contează când au probleme, când au rezultate, când vor să crească din punct de vedere al valorii. Dacă oamenii contează, atunci liderul este în slujba lor și va încerca să facă din acest lucru o realitate și nu doar un dicton afișat la intrarea în firmă.[158]

Daniel Goleman analizează termenul de „inteligență emoțională" referitor la leadership. Modelul include „auto-conștientizarea, auto-reglementarea, motivația, empatia și aptitudinile sociale".[159]

Deși toți factorii sunt importanți în modelarea unui mare lider, cei doi care sunt în frunte când se face referire la relațiile de muncă sunt empatia și aptitudinile sociale. Empatia este „capacitatea de a înțelege aspectele emoționale ale altor persoane, precum și

[158] M.L. Țală, *Etica liderului – condiție a succesului în afaceri*, Amfiteatrul Economic, Nr. 23, 2008, p. 100.
[159] D. Goleman, *What Makes a Leader?*, Harvard Business Review 82(1), 2004, p. 5.

de abilitatea în tratarea persoanelor în funcţie de reacţiile lor emoţionale".[160] Această capacitate se dovedeşte a fi extrem de importantă, pentru că angajaţii doresc să lucreze pentru o companie care le înţelege nevoile, le ascultă problemele şi nu este exagerat de critică, ei căutând un dialog cu angajatorii, cu care doresc să colaboreze în rezolvarea problemelor.

Potrivit lui Goleman, aptitudinile sociale sunt: „Eficienţă în gestionarea relaţiilor şi în realizarea reţelelor, precum şi abilitatea de a găsi teren comun pentru a construi un raport".[161]

Sirota, Mischkind, Meltzer sunt de acord cu analiza lui Goleman: „Lucrătorii au nevoile umane de bază pentru care managementul poate şi trebuie să lucreze. Crearea unui mediu în care aceste nevoi sunt îndeplinite duce nu doar la angajaţi mulţumiţi, ci la angajaţi entuziasmaţi".[162]

Mai mult, Sirota şi co. au realizat un studiu cu privire la relaţia patron-angajat, în urma căruia au observat că era important „să se dea angajaţilor ceea ce vor", pentru că adesea se aliniază cu ceea ce vor organizaţiile.[163]

Sirota şi co. punctează drept cauză pentru deteriorarea relaţiilor de muncă, modul în care angajatorii reacţionează faţă de angajaţi cu privire la unele probleme. De exemplu, ei susţin că mitul că angajaţii au o „rezistenţă naturală pentru schimbare" este fals. Organizaţiile cred că angajaţii se opun tuturor schimbărilor, indiferent dacă sunt pozitive sau negative pentru ei şi organizaţie. Sirota şi co. susţin că, „.... oamenii se opun schimbărilor pe care le văd ca fiind nocive pentru ei sau organizaţie, dar primesc bucuroşi schimbările pe care le consideră de ajutor".[164] Potrivit autorilor, convingerea organizaţiilor că angajaţii se opun schimbării conduce la o reacţie negativă faţă de angajat, acest lucru determinând o deteriorare a relaţiei.

Sirota şi co. indică, de asemenea, **trei obiective principale ale angajaţilor la locul de muncă**, cât şi cum reacţiile angajatorilor împotriva acestor obiective naturale sunt în detrimentul relaţiei angajator-angajat relaţie:

- *Echitate*: a fi trataţi corect în ceea ce priveşte condiţiile de bază ale ocupării forţei de muncă (cu referire, în special, la plată, beneficii, siguranţa locului de muncă şi tratament respectuos);

---

[160] *Ibidem.*
[161] *Ibidem.*
[162] D. Sirota, L. A. Mischkind and M. I. Meltzer, *The Enthusiastic Employee: How Companies Profit by Giving Workers What They Want*, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, NJ, 2005, http://www.enthusiasticemployee.com/excerpt.htm. Accesat 15 octombrie 2010.
[163] D. Sirota, L. Mischkind and M. Meltzer, *33 Beliefs About Work and Workers*, http://www.enthusiasticemployee.com/_vti_bin/shtml.dll/registration.htm. Accesat 15 octombrie 2010.
[164] *Idem*, p. 12.

- *Realizarea*: a se mândri cu capacitatea personală de a face lucrurile care contează şi de a le face bine; a primi recunoaştere pentru realizările proprii; a se mândri cu realizările organizaţiei;
- *Camaraderie*: a avea relaţii calde, interesante şi de cooperare cu ceilalţi la locul de muncă.

În concluzie, studiul demonstrează că angajaţii de pretutindeni vor să fie trataţi corect, să fie mândri de ceea ce fac şi de organizaţia pentru care lucrează şi să aibă relaţii bune de colaborare cu colegii, iar îndeplinirea acestor deziderate poate ajuta relaţiile de muncă pentru ambele părţi, mulţi cercetători subliniind faptul că o creştere a satisfacţiei angajatului echivalează cu creşterea succesului afacerii.[165]

Redington consideră că: „În cele din urmă, firmele trebuie să se angajeze cu RSO, deoarece oferă o modalitate mai bună de a face afaceri. Un nivel ridicat şi sustenabil de performanţă în afaceri trebuie să se bazeze pe comunitate efectivă." [166]

De cele mai multe ori proiectele de RSO destinate comunităţilor locale îi vizează în mod direct şi pe angajaţii companiilor care au iniţiat proiectul, pentru că fac parte din aceste comunităţi, de aceea, este normal ca aceştia să fie consultaţi şi implicaţi în alegerea şi derularea unui proiect de RSO. Tocmai această implicare duce la fidelizare, acţiunile de implicare socială ale unei companii dezvoltând o legătură emoţională între angajat şi firma angajatoare, prin activităţile de voluntariat, angajaţii putând să asimileze mai repede scopul şi obiectivele unei campanii sociale şi să înţeleagă mai bine valorile companiei în care lucrează.

Cel mai semnificativ motiv pentru care organizaţia ar trebui să vrea să îmbunătăţească şi să construiască pe baza relaţiilor patron-angajat este simplul fapt că este „un lucru bun". Nicio persoană sau organizaţie nu ar trebui să trateze pe cineva cu decenţă şi respect pentru că vrea ceva, ci pentru că aşa este normal.

3.3 Responsabilitatea socială a managerilor

În aparenţă, conceptul de responsabilitate socială pare uşor de definit: presupune să distingi binele de rău şi să faci ceea ce este bine. **Responsabilitatea socială** este principiul etic fundamental, care exprimă **faţă de cine** şi **pentru ce** este răspunzător un manager, prin prisma propriilor principii etice.[167]

Responsabilitatea socială a organizaţiilor este definită ca responsabilitatea managerilor de a lua decizii şi de a acţiona astfel încât să contribuie la realizarea intereselor şi

[165] *Idem*, p. 5.

[166] I. Redington, *CIPD – Making CSR Happen: The Contribution of People Management*, 2005, http://www.cipd.co.uk/subjects/corpstrtgy/corpsocres/_mkngcsrhpn.htm?IsSrchRes=1, consultat 15 octombrie 2010.

[167] L.R. Mathis, Panaite C. Nica, Costache Rusu, coordonatori, *Op. cit.*, p. 252.

bunăstării organizaţiei precum şi a societăţii în ansamblu, dificultatea definirii responsabilităţii sociale constând tocmai în faptul că fiecare persoană vede în mod diferit acţiunile care asigură bunăstarea societăţii.[168]

Astfel, dincolo de respectarea legilor şi a prevederilor contractuale, precum şi dincolo de onestitate, trebuie considerate simultan şi dezideratele diferitelor grupuri interesate în existenţa şi funcţionarea unei firme (figura 3.4), managerii având obligaţii cvasi-contractuale faţă de numeroşi alţi actori.[169]

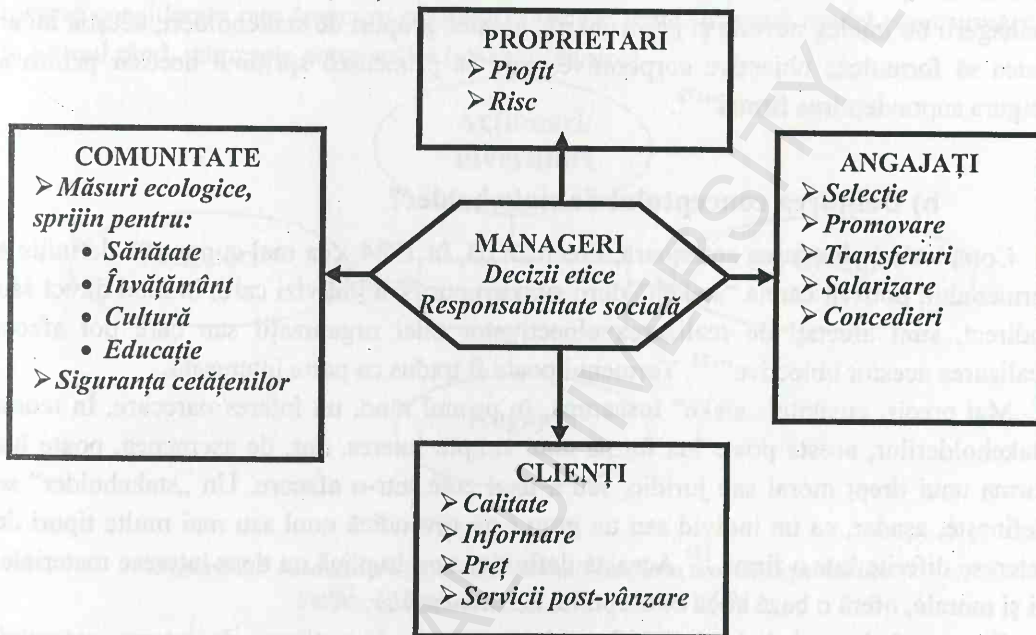


Figura 3.4 Grupuri sociale reprezentative şi sferele de influenţă ale responsabilităţii sociale
Sursa: R.L. Mathis, Panaite C. Nica, Costache Rusu, 1997, p. 252

Înainte de a prezenta obligaţiile pe care managerii le au faţă de stakeholderi, vom încerca o creionare a acestui concept.

3.3.1 Stakeholderii organizaţiei şi responsabilităţile managerilor

a) Originea conceptului de stakeholder

Prima referire la conceptul de stakeholder a apărut în perioada Depresiunii în Statele Unite, atunci când compania General Electric a identificat patru grupe majore pentru care avea preocupări, şi anume acţionarii săi, angajaţii, clienţii şi publicul larg. Circa douăzeci

[168] R.L. Daft, D. Marcic, *Understanding Management*, Mason, OH: South-Western Cengage Learning, 2009, p. 130.
[169] L.R. Mathis, Panaite C. Nica, Costache Rusu, coordonatori, *Op. cit.*, p. 252.

de ani mai târziu, în 1950, Robert E. Wood, atunci director general al Sears, a identificat clienții, angajații, comunitatea și acționarii ca fiind, în această ordine a importanței, cele patru grupuri legate de orice firmă.[170]

Pe de altă parte, utilizarea termenului de "stakeholders" în literatura de specialitate datează din anul 1963, într-un memorandum intern al Stanford Research Institute, la acel timp, conceptul fiind definit ca: "*acele grupuri fără suportul cărora organizația ar înceta să mai existe*" [171]. Potrivit cercetătorilor de la Stanford Research Institute, "numai dacă managerii nu înțeleg nevoile și preocupările acestor grupuri de stakeholderi, aceștia nu ar putea să formuleze obiective corporative, care să primească sprijinul necesar pentru a asigura supraviețuirea firmei"[172].

b) Definirea conceptului de stakeholder?

Completând abordarea anterioară, Freeman dă, în 1984, cea mai cunoscută definiție a termenului, potrivit căreia "stakeholderii sunt grupuri sau indivizi care, în mod direct sau indirect, sunt afectați de realizarea obiectivelor unei organizații sau care pot afecta realizarea acestor obiective"[173]. Termenul poate fi tradus ca parte interesată.

Mai precis, cuvântul „stake" înseamnă, în primul rând, un interes oarecare. În teoria stakeholderilor, acesta poate lua forma unui simplu interes, dar, de asemenea, poate lua forma unui drept moral sau juridic, sau a unei cote într-o afacere. Un „stakeholder" se definește, așadar, ca un individ sau un grup care revendică unul sau mai multe tipuri de interese diferite într-o firmă.[174] Această definiție, care implică nu doar interese materiale, ci și morale, oferă o bază etică conceptului de *stakeholder*. [175]

Conceptul de *stakeholder* se referă, de asemenea, la noțiunea de interes *potențial*. Astfel, interesele revendicate de către stakeholderi pot fi nu doar prezente, dar și viitoare. În acest context, *stakeholderii* pot fi definiți ca „actori care se confruntă sau anticipează că se vor confrunta cu profituri sau prejudicii, ca urmare a acțiunii sau a unei lipse de acțiune a companiei"[176].

---

[170] L.E. Preston and H.J. Sapienza, *Stakeholder Management and Corporate Performance*, The Journal of Behavioral Economics 19(4), 1990, p. 362, citat în H. Hummels, *Organizing ethics: A stakeholder debate*, Journal of Business Ethics 17, Kluwer Academic Publishers, 1998, p. 1406.

[171] R.E. Freeman, *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Cambridge University Press, Cambridge, 2010, p. 31.

[172] R.E. Freeman, *Idem*, p. 32.

[173] R.E. Freeman, *Idem*, p. 25.

[174] R.R. Sims, *Ethics and corporate social responsibility: why giants fall*, Westport, Conn., Praeger 2003, p.73.

[175] J. Pasquero, *Op. cit.*, pp. 369-393.

[176] T. Donaldson & L.E. Preston, *The stakeholder theory of the Corporation: Concepts, evidence, and implications*, Academy of Management Review, vol.20, 1, 1995, pp. 65-91.

c) Identificarea stakeholderilor

Pentru început vom prezenta un model clasificat adesea ca „tradiţional" sau „neoclasic", în care investitorii, angajaţii şi furnizorii sunt consideraţi ca factori de producţie care permit firmei să ofere ulterior produse sau servicii în beneficiul clienţilor (figura 3.5). Pentru contribuţia lor, actorii vizaţi sunt plătiţi, pe când cei ce contribuie cu resurse considerate rare (precum capitalul) primesc rente. În acest model, sunt urmărite, în primul rând, interesele acţionarilor (stakeholderilor).[177]

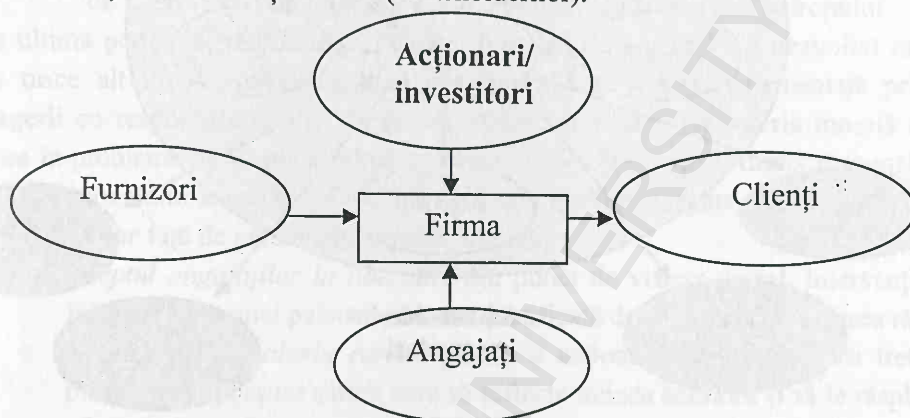


***Figura 3.5** Modelul tradiţional al firmei, conform teoriei acţionarilor*
Sursa: T. Donaldson & L.E. Preston, 1995

Un alt exemplu de organizaţie potrivit modelului stakeholderilor este redat în figura 3.6, acesta putând fi adaptat fiecărei organizaţii.

[177] *Ibidem.*

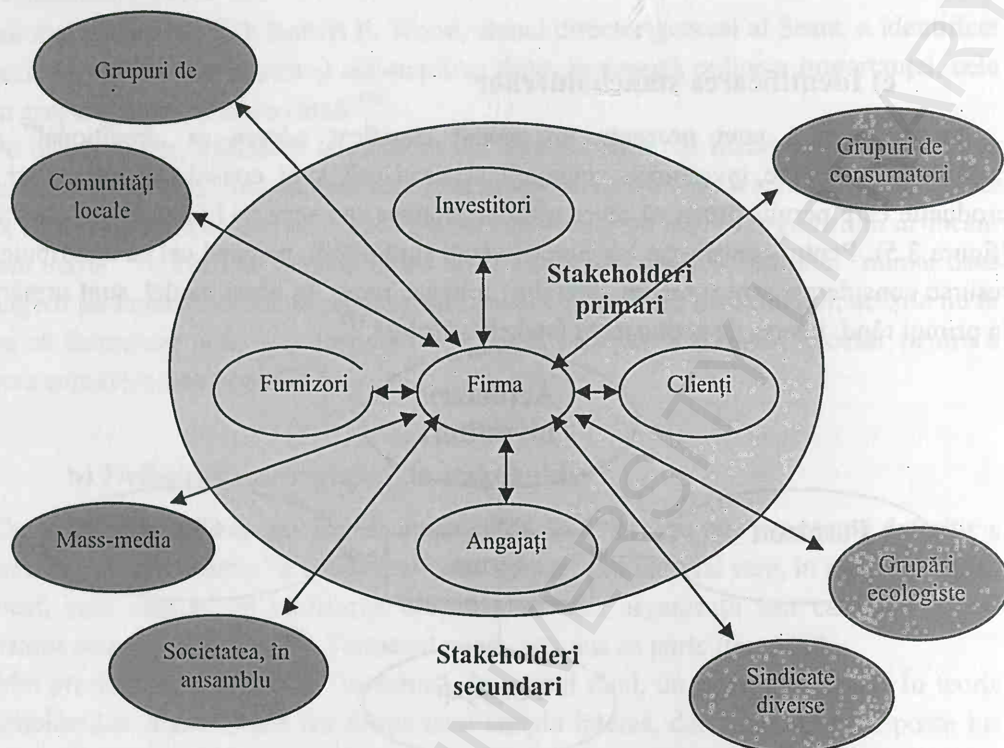


***Figura 3.6** Firma, conform modelului stakeholderilor*
Sursa: adaptare după A.B. Carroll, A.K. Buchholtz, 2008, p. 87

În primul caz vom vorbi de **stakeholderi primari,** fără de care firma nu poate supraviețui, constituiți, ca și în modelul tradițional, din acționari, clienți, angajați și furnizorii companiei.

În al doilea caz vom vorbi **stakeholderi secundari**, care pot include, de exemplu, statul, grupurile de interese și organizațiile non-profit, diferitele asociații, precum și comunitățile.

Responsabilitatea față de **acționari** se concretizează, în primul rând, în dreptul acționarilor de a dispune de informații pertinente despre firmă, pe care să-și bazeze decizia de a rămâne sau nu acționari.

Principala responsabilitate a managerilor față de acționari este de a face cât mai rentabilă investiția acestora și a spori profiturile companiei, această responsabilitate având atât natură legală, cât și natură morală (managerul are o datorie morală față de proprietarii afacerii, în calitatea sa de angajat al acestora).

Managerii au **trei tipuri de responsabilităţi morale** de bază faţă de acţionari:[178]

- *Obligaţia de supunere*: Managerul trebuie să se supună tuturor indicaţiilor rezonabile ale patronilor (sarcini ce le revin prin fişa postului).
- *Obligaţia de confidenţialitate*: Managerul nu are voie să folosească/să comunice informaţii confidenţiale primite de la superiori sau obţinute de el însuşi în cursul desfăşurării activităţii sale sau dobândite datorită poziţiei sale ca angajat.
- *Obligaţia de loialitate*: Managerul are obligaţia morală de a evita conflictele de interese ce pun interesul său în competiţie cu interesul patronului.

În ultima perioadă, răspunderea managerilor faţă de angajaţi s-a dezvoltat mai mult decât orice alt tip de responsabilitate managerială şi a fost reglementată prin legi. Managerii cu responsabilităţi în domeniul resurselor umane au datoria morală de a se implica în probleme de responsabilitate socială, ei fiind principalii direct răspunzători de evoluţia personalului angajat.[179] Cele mai discutate probleme legate de **obligaţiile morale ale managerilor** faţă de personalul angajat vizează:

- *Dreptul angajaţilor la libertate*: din punct de vedere moral, intervenţia, prin forţă, în viaţa unei persoane nu este justificată decât pentru prevenirea răului.
- *Dreptul la un salariu corect*: pentru a acţiona moral, managerii trebuie să plătească angajaţilor salarii care să reflecte munca acestora şi să le răsplătească adecvat eforturile.
- *Dreptul la intimitate*: relaţia manager-angajat fiind una pe termen lung, trebuie garantată o anumită libertate a vieţii particulare, a obiceiurilor, credinţelor şi valorilor personale ale angajaţilor, încălcarea acestui drept fiind justificată în situaţia în care o acţiune din viaţa privată a unui angajat dăunează altor angajaţi.[180]
- *Dreptul angajaţilor de a avea un loc de muncă* (acest drept este mai bine reprezentat într-un stat socialist, decât într-unul capitalist).
- *Dreptul angajaţilor la un mediu de lucru sigur şi salutar.*
- *Dreptul angajaţilor la siguranţa postului şi stabilirea unei proceduri legale de angajare, sancţionare, retrogradare, promovare şi concediere.*
- *Dreptul angajaţilor la indemnizaţii pentru daunele suferite în timpul lucrului.*
- *Dreptul angajaţilor de a participa sau de a avea un cuvânt de spus în problemele care îi afectează în mod direct* (angajatul trebuie privit ca un actor tot mai important pentru cultura organizaţională).[181]

---

178 R. Filip, I. Iamandi, *Op. cit.*, p. 122.
179 L.R. Mathis, Panaite C. Nica, Costache Rusu, coordonatori, *Op. cit.*, p. 253.
180 A. Puiu, *Op. cit.*, pp. 83-85.
181 R. Filip, I. Iamandi, *Op. cit.*, pp. 124-127.

În condițiile în care esența responsabilității sociale derivă din modul de acordare a unor șanse egale tuturor angajaților, managerii au **responsabilitatea** conceperii și implementării unor acțiuni **echitabile,** care să asigure instaurarea unui climat etic, în care șansele egale sunt garantate pentru toți angajații în procesele de selecție, salarizare, promovare, concediere etc.[182]

Plecând de la cunoașterea profundă a problemelor angajaților și de la armonizarea acestora cu obiectivele generale ale firmei, managerul de resurse umane trebuie să se implice și în problematica celorlalte grupuri sociale, de la proprietari și consumatori până la membrii comunităților afectate de activitatea firmei din care fac parte proprii angajați. Un alt aspect care trebuie avut în vedere de manager este acela că fiecare salariat poate fi la un moment dat în ipostaza de consumator, proprietar sau, efectiv, de membru al comunității, expus efectelor negative ale poluării, creșterii prețurilor, informării incorecte, violenței și a oricărui alt tip de risc.[183]

Responsabilitatea managerilor față de **consumatori** vizează furnizarea unor produse sigure și de calitate, care să nu înșele așteptările clienților și să satisfacă nevoile pentru care au fost achiziționate.

În condițiile în care consumatorii timpurilor noastre încep să-și concentreze atenția nu doar asupra calității produselor achiziționate, ci și asupra comportamentului firmei producătoare, companiile care doresc să-și atragă clienții din ce în ce mai pretențioși trebuie să acorde o importanță sporită eticii în afaceri.[184]

În raport cu **furnizorii,** responsabilitatea îmbracă diferite forme: corectitudine, încredere, dezvoltarea unor relații de lungă durată etc.

Față de **firmele concurente,** responsabilitatea managerului se concretizează printr-un comportament competitiv, dar în spiritul fair-play-ului.

Responsabilitatea firmei și implicit a managerului față de comunitate constă în implicarea acesteia în rezolvarea anumitor probleme ale societății. Luarea de atitudini publice privind diversele probleme, (anticiparea nevoilor sociale ale societății și eforturile în direcția satisfacerii lor, comercializarea de produse sau servicii de bună calitate, utilizarea unor practici de marketing corespunzătoare, pregătirea și perfecționarea angajaților, asigurarea unor condiții cât mai bune de lucru, asistență medicală pentru angajați, sponsorizări etc.) sunt doar câteva aspecte legate de răspunderea socială a firmei.

---

[182] L.R. Mathis, Panaite C. Nica, Costache Rusu, coordonatori, *Op. cit.*, p. 255.
[183] *Idem*, p. 253.
[184] *Idem*, p. 132.

3.4 Concluzii parţiale

De-a lungul secolelor, **etica a fost preocuparea filosofiei şi a religiei** ce a utilizat termenul de „etică" sinonim cu termenul de „morală". Astăzi, corporaţiile nu mai pot avea succes fără un suport etic. **Succesul pe piaţă al unei organizaţii** depinde în mare măsură atât de realismul şi calitatea cercetărilor pieţei cât şi de analiza mediului concurenţial în care îşi desfăşoară activitatea, cu respectarea normelor etice. Pe măsură ce factorii de mediu se schimbă şi mediul concurenţial al firmei devine din ce în ce mai incert şi nesigur, se pot manifesta pe piaţă comportamente ale agenţilor economici ce vin în contradicţie cu valorile şi principiile etice: conflicte de interese, corupţie, practici neloiale, discriminare, fraudă fiscală. Astfel, **adoptarea unui cod de conduită**, în vederea aplicării principiilor etice, ar trebui să vizeze aspecte privitoare la: respect faţă de parteneri, salariaţi, supervizarea respectării standardelor etice, creativitate şi inovaţie în gestionarea resurselor şi protecţia mediului, transparenţă în comunicare comercială, în cadrul situaţiilor financiare anuale, în relaţia cu organismele statului, interdependenţă faţă de comunitatea în care se desfăşoară activitatea.

Elaborarea unei strategii pe termen lung a unei organizaţii ce vizează atât rezultatele activităţii cât şi relaţia sa cu mediul concurenţial ar trebui să se fundamenteze pe principii etice intercorelate cu misiunea şi obiectivele propuse.

Avantajele ce decurg din implementarea principiilor şi valorilor eticii în afaceri sunt multiple şi s-ar putea concretiza în accesul mai facil la piaţa capitalurilor, performanţă financiară sporită consolidarea loialităţii consumatorilor existenţi, capacitate ridicată de a atrage angajaţi profesionişti în domeniul pe care îl practică, consolidarea şi extinderea relaţiilor contractuale, etc. La prima vedere s-ar putea spune că asumarea de responsabilităţi sociale reprezintă un fenomen de masă, însă există încă o lipsă de interes faţă de acest concept din partea tuturor celor implicaţi: autorităţi de reglementare, patroni, manageri, publicul larg.

Etica în afaceri presupune relaţii de corectitudine, loialitate şi profesionalism. Astfel că, *absenţa unui comportament etic în afaceri* conduce la corupţie, denaturează stimulentele legale, subminează legitimitatea instituţiilor, contribuie la reducerea investiţiilor străine şi asistenţei din străinătate şi, nu în ultimul rând, demoralizează consumatorii cu efecte negative asupra culturii antreprenoriale şi a mediului de afaceri. Fericirea, atât individuală, cât şi colectivă, este legitimă; noţiunile individuale de profit şi de fericire corporativă nu sunt imorale în sine; etica nu nelegitimizează cea mai mare dimensiune a economiei - câştigul, profitul, succesul corporaţiei. Cu toate acestea, în timp ce nu refuză interesul propriu, etica în afaceri impune respect pentru tot ceea ce s-ar putea desfăşura sub titlul deontologic de „justiţie socială". Datoriile morale trebuie să transceadă maximizarea profitului. În timp ce succesul nu poate fi garantat, crima şi

imoralitatea pot fi evitate. Cu toate acestea, responsabilitatea socială poate să devină o practică de succes pentru afacerile româneşti.

Dintre multele aspecte privind promovarea eticii în cadrul unei organizaţii, cel mai important este conducerea etică a managerilor. Ironic, etica "organizaţională sau corporativă" nu este o problemă colectivă, ci mai degrabă o responsabilitate individuală. Standardele etice personale ale managerului / liderului fixează standardele colective pentru organizaţie. Etica nu este ceea ce un manager "face", este ceea ce un manager "este". Dacă etica în afaceri este în declin, singura soluţie este creşterea leadership-ului etic de top.

Thornton Bradshaw, fost Director General al RCA şi fostul preşedinte al ARCO, a recomandat ca liderii să „implementeze propriul set de valori şi de etică în ceea ce fac în timpul zilei. Dacă trebuie să trageţi o perdea, atunci când mergeţi la lucru de dimineaţă, şi să petreceţi opt ore. . . făcând ceva în care nu credeţi, atunci aveţi probleme".

Responsabilitatea personală, corectitudinea, nevoia de încredere trebuie să se traducă în lumea afacerilor, în sensul de a-şi menţine promisiunile, de a proteja dreptul de proprietate dobândit, de a administra corespunzător activele societăţii şi drepturile de proprietate şi de a raporta rezultatele financiare corect şi fidel.

Toate acestea impun dobândirea unei înclinaţii obişnuite a voinţei, care va trebui să fie indusă, formată şi cultivată pe calea socializării şi o personalizare a bunei conduite de afaceri.

În primul rând, cercetările prezentate, demonstrând **legătura dintre etica managerială şi performanţa organizaţională**, reprezintă o sursă de motivaţie pentru promovarea eticii în practicile organizaţionale. Pe de altă parte, rezultatele privind încrederea ne permit să precizăm mai bine comportamentele care sunt considerate ca fiind etice şi care suscită încrederea salariaţilor. Astfel, managementul resurselor umane are un rol esenţial în secondarea managerilor în demersul lor etic.

Responsabilitatea managerială din punct de vedere social poate fi abordată din mai multe **puncte de vedere**:

- responsabilitatea firmei faţă de societate;
- responsabilitatea managerului faţă de propria companie şi faţă de societate.

Această cercetare a identificat prezenţa şi punerea în aplicare a valorilor, a eticii afacerilor, precum şi a **acţiunilor de RSO** din cadrul organizaţiilor, constatându-se că legătura cu performanţa financiară a firmei poate fi directă sau indirectă. Pentru mulţi cercetători în domeniul eticii şi a RSO, această abordare în găsirea unei legături între performanţa financiară şi comportamentul etic este o pierdere de timp, deoarece se presupune că există, cu siguranţă, numeroase motive, în afară de câştigul financiar, care să ghideze firma să sprijine un comportament etic din parte angajaţilor şi să se angajeze într-o conduită responsabilă social, respectând mediul şi comunităţile în mijlocul cărora îşi desfăşoară activitatea. Sunt de acord cu această idee.

Teoria managementului sugerează că RSO poate avea un impact pozitiv asupra performanţei resurselor umane. Potrivit lui Cochran, o firmă cu bune relaţii cu angajaţii poate îmbunătăţii motivaţia acestora. În plus, relaţii bune cu angajaţii pot fi un argument important pentru firme în atragerea de noi membri ai personalului. Implicarea duce la fidelizare. Acţiunile de implicare socială ale unei companii dezvoltă o legătură emoţională între angajat şi compania în care lucrează. Prin activităţile de voluntariat angajaţii pot să asimileze mai repede scopul şi obiectivele unei campanii sociale. Mai mult, faptul că se simt luaţi în seamă şi implicaţi în astfel de proiecte îi face să înţeleagă mai bine valorile companiei în care lucrează şi creşte gradul de fidelizare.

Reprezentantul companiei Petrom consideră că „Resursa umană s-a sofisticat: oamenii de valoare aleg mai degrabă să lucreze într-o companie percepută ca fiind responsabilă şi implicată în programe de RSO".

Cel mai semnificativ motiv pentru care organizaţia ar trebui să vrea să îmbunătăţească şi să construiască pe baza relaţiilor patron-angajat este simplul fapt că este „un lucru bun". Nicio persoană sau organizaţie nu ar trebui să trateze pe cineva cu decenţă şi respect, pentru că vor ceva, dar asta este exact ceea ce se face uneori.

Responsabilitatea socială a organizaţiilor este definită ca responsabilitatea managerilor de a lua decizii şi de a acţiona astfel încât să contribuie la realizarea intereselor şi bunăstării organizaţiei precum şi a societăţii în ansamblu, dificultatea definirii responsabilităţii sociale constând tocmai în faptul că fiecare persoană vede în mod diferit acţiunile care asigură bunăstarea societăţii.[185]

Astfel, dincolo de cerinţele legii, care fac întotdeauna referire la îmbogăţirea patrimoniului acţionarilor ca scop final al companiei, managerii au astfel obligaţii cvasi-contractuale faţă de numeroşi alţi actori.[186]

Responsabilitatea faţă de acţionari se concretizează, în primul rând, în dreptul acţionarilor de a dispune de informaţii pertinente despre firmă, pe care să-şi bazeze decizia de a rămâne sau nu acţionari.

Principala responsabilitate a managerilor faţă de acţionari este de a face cât mai rentabilă investiţia acestora şi a spori profiturile companiei, această responsabilitate având atât natură legală, cât şi natură morală (managerul are o datorie morală faţă de proprietarii afacerii, în calitatea sa de angajat al acestora).

Managerii au **trei tipuri de obligaţii morale** de bază faţă de acţionari:[187]

- *Obligaţia de supunere*: Managerul trebuie să se supună tuturor indicaţiilor rezonabile ale patronilor (sarcini ce le revin prin fişa postului).
- *Obligaţia de confidenţialitate*: Managerul nu are voie să folosească/să comunice informaţii confidenţiale primite de la superiori sau obţinute de el

[185] R.L. Daft, D. Marcic, *Op. cit.*, p. 130.
[186] J. Pasquero, *Op. cit.*, pp. 369-393.
[187] R. Filip, I. Iamandi, *Op. cit.*, p. 122.

însuşi în cursul desfăşurării activităţii sale sau dobândite datorită poziţiei sale ca angajat.

- *Obligaţia de loialitate*: Managerul are obligaţia morală de a evita conflictele de interese ce pun interesul său în competiţie cu interesul patronului.

În ultima perioadă, răspunderea managerilor faţă de angajaţi s-a dezvoltat mai mult decât orice alt tip de responsabilitate managerială şi a fost reglementată prin legi. Cele mai discutate probleme legate de **obligaţiile morale ale managerilor** faţă de personalul angajat vizează:

- *Dreptul angajaţilor la libertate*: din punct de vedere moral, intervenţia, prin forţă, în viaţa unei persoane nu este justificată decât pentru prevenirea răului.
- *Dreptul la un salariu corect*: pentru a acţiona moral, managerii trebuie să plătească angajaţilor salarii care să reflecte munca acestora şi să le răsplătească adecvat eforturile.
- *Dreptul la intimitate*: relaţia manager-angajat fiind una pe termen lung, trebuie garantată o anumită libertate a vieţii particulare, a obiceiurilor, credinţelor şi valorilor personale ale angajaţilor, încălcarea acestui drept fiind justificată în situaţia în care o acţiune din viaţa privată a unui angajat dăunează altor angajaţi.[188]
- *Dreptul angajaţilor de a avea un loc de muncă* (acest drept este mai bine reprezentat într-un stat socialist, decât într-unul capitalist).
- *Dreptul angajaţilor la un mediu de lucru sigur şi salutar.*
- *Dreptul angajaţilor la siguranţa postului şi stabilirea unei proceduri legale de angajare, sancţionare, retrogradare, promovare şi concediere.*
- *Dreptul angajaţilor la indemnizaţii pentru daunele suferite în timpul lucrului.*
- *Dreptul angajaţilor de a participa sau de a avea un cuvânt de spus în problemele care îi afectează în mod direct* (angajatul trebuie privit ca un actor tot mai important pentru cultura organizaţională).[189]

Responsabilitatea managerilor faţă de consumatori vizează furnizarea unor produse sigure şi de calitate, care să nu înşele aşteptările clienţilor şi să satisfacă nevoile pentru care au fost achiziţionate.

În condiţiile în care consumatorii timpurilor noastre încep să-şi concentreze atenţia nu doar asupra calităţii produselor achiziţionate, ci şi asupra comportamentului firmei producătoare, companiile care doresc să-şi atragă clienţii din ce în ce mai pretenţioşi trebuie să acorde o importanţă sporită eticii în afaceri.[190]

---

[188] A. Puiu, *Op. cit.*, pp. 83-85.
[189] R. Filip, I. Iamandi, *Op. cit.*, pp. 124-127.
[190] *Ibidem*, p. 132.

În raport cu **furnizorii,** responsabilitatea îmbracă diferite **forme**: corectitudine, încredere, dezvoltarea unor relaţii de lungă durată etc.

Faţă de **firmele concurente,** responsabilitatea managerului se concretizează printr-un comportament competitiv, dar în spiritul fair-play-ului.

Responsabilitatea firmei şi implicit a managerului faţă de comunitate constă în implicarea acesteia în rezolvarea anumitor probleme ale societăţii. Luarea de atitudini publice privind diversele probleme, (anticiparea nevoilor sociale ale societăţii şi eforturile în direcţia satisfacerii lor, comercializarea de produse sau servicii de bună calitate, utilizarea unor practici de marketing corespunzătoare, pregătirea şi perfecţionarea angajaţilor, asigurarea unor condiţii cât mai bune de lucru, asistenţă medicală pentru angajaţi, sponsorizări etc.) sunt doar câteva aspecte legate de răspunderea socială a firmei.

Discriminarea pe piaţa muncii a fost şi rămâne o problemă ce suscită dezbateri aprinse, care a avut parte de o atenţie sporită în ultimele decenii. Discriminarea la locul de muncă rămâne o problemă persistentă la nivel mondial, ce apare sub forme noi, mai subtile.[191]

Discriminarea poate fi intenţională sau neintenţională, directă sau indirectă.

În cadrul discriminării intenţionale, preferinţele discriminatorii ale actorilor trebuie luate în cauză, deoarece acestea vor avea implicaţii directe pe piaţa muncii. Autorii disting două modalităţi de integrare a discriminării în comportamentul persoanelor: aceasta poate fi integrată *prin gust* sau *prin interes.*[192]

Economistul Gary Becker a arătat că piaţa pedepseşte în mod automat societăţile care discriminează. Astfel, profitabilitatea companiei care discriminează este în scădere, iar pierderea este „direct proporţională cu cât de mult decizia angajatorului a fost bazată pe prejudecăţi, mai degrabă decât pe merit". Într-adevăr, alegerea unui lucrător cu performanţă mai mică (în comparaţie cu salariu) cauzează pierderi proporţionale cu diferenţa de performanţă.[193]

Mai mult, dacă o firmă discriminează, aceasta îşi pierde profitabilitatea şi cota de piaţă în favoarea companiilor care nu practică discriminarea, exceptând cazurile în care statul limitează concurenţa liberă, protejând discriminatorii.

De asemenea, discriminarea la locul de muncă afectează negativ afacerile, practicile discriminatorii ale unei firmei putând afecta reputaţia acesteia. Există, de asemenea, o corelaţie directă între loialitate, retenţie şi discriminare, angajaţii fiind mai susceptibili de

---

[191] OIM, *Workplace discrimination, a picture of hope and concern*, 23 mai 2003, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/insight/WCMS_075613/lang--en/index.htm, consultat 21iunie 2011.

[192] G. Becker, *Op. cit.*, p. 30.

[193] R.P. Murphy, *The Economics of Discrimination,* Library of Economics and Liberty, 2 august 2010, http://www.econlib.org/library/Columns/y2010/Murphydiscrimination.html, consultat 21 iunie 2011

a-şi căuta un nou loc de muncă atunci când se simt nedreptăţiţi. Discriminarea la locul de muncă poate duce la sărăcie, aceasta creând o reţea a sărăciei, a muncii forţate şi a muncii copiilor precum şi a excluziunii sociale, eliminarea sau măcar lupta pentru atenuarea sa fiind primordială.

Înainte de a începe lupta împotriva discriminării, aceasta trebuie mai întâi identificată. Primele încercări de identificare a acestui fenomen presupuneau măsurarea discriminării salariale (metodele econometrice), mai recent urmărindu-se evaluarea discriminării la angajare (metodele de audit). Toate aceste metode au ca punct comun faptul că impun necesitatea separării diferenţelor (de salariu sau a celor dintre probabilităţile de angajare) care au cauze obiective (de exemplu, productivităţi diferite) de acele diferenţe cauzate de discriminare.

PARTEA a II -a
CERCETARE PRIVIND COMPORTAMENTUL ETIC ŞI PRACTICILE DE RESURSE UMANE RESPONSABILE

CAPITOLUL 4
CERCETARE PRIVIND COMPORTAMENTUL ETIC ŞI PRACTICILE DE RESURSE UMANE RESPONSABILE

Cercetările în domeniul ştiinţelor sociale au o serie de **caracteristici**, printre care:[194]

- **obiectul cercetării este uman**: În timp ce ştiinţele naturii observă adesea fenomene, care, în condiţii similare, se repetă în acelaşi mod, ştiinţele sociale studiază fapte care nu se repetă niciodată exact în acelaşi mod, ceea ce face dificilă generalizarea şi impune luarea în considerare atât a factorilor istorici, generali, cât şi a contextelor specifice.

- **observatorul este uman**: Cel mai adesea, observatorul este el însuşi instrument, de unde şi posibilitatea de interferenţe ale propriei personalităţi asupra rezultatelor cercetării, precum şi a interpretării. Problema principală este cea a obiectivităţii cercetătorului.

- **nu există, pentru moment, instrumente de cercetare ale căror fiabilitate să fie de necontestat**: dacă progresul ştiinţelor sociale se datorează, parţial, îmbunătăţirii tehnicilor de cercetare, acesta depinde, în primul rând, de gândirea cercetătorilor şi a teoreticienilor.

4.1 Metodologia cercetării

Metodologia (grec. *methodos* = drum şi *logos* = ştiinţă) desemnează ştiinţa realizării cercetării, aceasta fiind definită ca „o disciplină generală în care se dezvoltă modalităţile de realizare a cunoaşterii ştiinţifice şi priveşte ansamblul elementelor care intervin în cercetarea vieţii sociale".[195]

Cercetarea reprezintă un proces complex ce implică parcurgerea mai **multor faze** succesive (figura 4.1.):

a) Identificarea problemei şi definirea scopului cercetării;

[194] M. Grawitz, *Méthodes des sciences sociales*, Dalloz, 1993, pp. 340-341.
[195] I. Mărginean, *Proiectarea cercetării sociologice*, Editura Polirom, Iaşi, 2000, p. 53.

b) Fixarea obiectivelor şi ipotezelor cercetării;
c) Alegerea surselor de informaţii;
d) Selectarea modalităţilor de culegere şi sistematizare a informaţiilor;
e) Determinarea eşantionului;
f) Recoltarea informaţiilor;
g) Prelucrarea informaţiilor;
h) Analiza şi interpretarea informaţiilor;
i) Redactarea raportului şi elaborarea concluziilor;

a) Identificarea problemei şi definirea scopului cercetării

Această primă etapă joacă un rol esenţial în cercetarea întreprinsă, influenţând toate celelalte etape.

Scopul cercetării constă în investigarea comportamentului etic al indivizilor şi al organizaţiilor, a gradului în care firmele chestionate practică o politică nediscriminatorie şi în elaborarea unui bilanţ al practicilor de resurse umane responsabile, precum şi în identificarea manierei în care aceste practici depăşesc simpla aplicare a dreptului muncii.

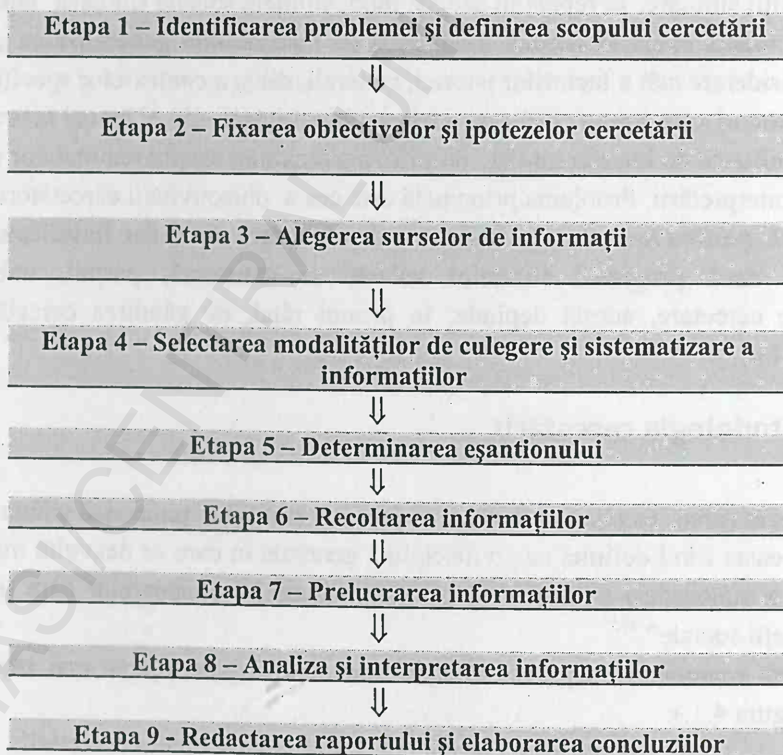


Figura 4.1 Etapele procesului de cercetare
Sursa: adaptat după V. Balaure, 2002, p. 132

b) Fixarea obiectivelor, ipotezelor şi variabilelor cercetării

Obiectivele cercetării exprimă scopul cercetării în termeni măsurabili şi definesc exact ce anume trebuie să realizeze cercetarea. Adesea, pe lângă obiectivele principale apar şi obiective secundare, cu o importanţă mai redusă, dar care contribuie la atingerea scopului cercetării.

Obiectivele principale, rezultate din scopul cercetării vizează cunoaşterea următoarelor **aspecte**:

- Identificarea şi ierarhizarea principalilor factori de impact asupra eticii în afaceri.
- Modul în care firmele analizate formalizează etica.
- Evaluarea modului de recrutare şi integrare a personalului din categorii defavorizate.
- Identificarea măsurilor care însoţesc concedierile de personal.
- Evidenţierea importanţei acordate de către firme motivării personalului, precum şi a modului de evaluare a angajaţilor.
- Reliefarea modului în care se accede la programele de pregătire.
- Determinarea echităţii sistemului de salarizare.
- Identificarea importanţei acordate de conducere comunicării cu angajaţii.
- Măsura în care conducerile beneficiază de evoluţia în domeniul tehnologiilor de informare pentru a îmbunătăţi informarea şi consultarea angajaţilor sau dialogul social şi modul de utilizare al acestora.
- Evidenţierea importanţei acordate studiilor ergonomice şi a implicării conducerii în creşterea gradului de conştientizare privind riscurile profesionale.

În ceea ce priveşte **obiectivele secundare**, s-a urmărit măsura în care unele dintre aspectele vizate prin intermediul obiectivelor centrale variază în funcţie de o serie de criterii socio-economice: mărimea firmei, funcţia ocupată de respondent, etc.

Variabilele cercetării

Definirea variabilelor care fac obiectul cercetării a rezultat din obiectivele centrale şi secundare.

În funcţie de **modul de exprimare,** au fost definite variabila **cantitativă** (mărimea firmei), precum şi variabilele **calitative** (practicile de resurse umane analizate).

De asemenea, după **modul de manifestare,** unele variabile sunt **alternative,** cu două variante posibile, iar altele sunt **nealternative,** cu multiple variante posibile (funcţia ocupată de respondent, etc.).

Pe lângă informaţiile ce ţin strict de obiectivele centrale ale cercetării, acestea fiind, în general, **variabile dependente,** s-au solicitat şi o serie de informaţii ce au avut ca scop

cunoaşterea profilului economico - social al respondentului - informaţii rezultate din obiectivele secundare ale cercetării şi care constituie **variabile independente.**(tabelul 4.1)

Tabelul 4.1 - Exprimarea conceptuală şi operaţională a variabilelor cercetării

Scopul cercetării	Denumirea variabilei	Definire conceptuală	Definire operaţională
Identificarea şi ierarhizarea principalilor factori de impact asupra eticii în afaceri.	Etica în afaceri	Factori care influenţează decizia unui comportament etic al unei organizaţii	1. Apărarea reputaţiei 2. Încrederea şi loialitatea clienţilor 3. Încrederea investitorilor 4. Impact pozitiv asupra rezultatelor financiare 5. Atragerea celor mai buni salariaţi 6. Implicarea mai bună a angajaţilor în activitatea prestată
		Factori de impact asupra eticii în afaceri	1. Scandalurile corporative 2. Competiţia de pe piaţă 3. Presiuni din partea investitorilor 4. Diversitatea 5. Presiuni din partea angajaţilor organizaţiei
Modul în care firmele analizate formalizează etica.	Codurile de etică	Aplicarea corespunzătoare a standardelor etice	1.Acord total 2.Acord parţial 3. Dezacord parţial 4.Dezacord total
		Existenţa unor coduri de etică în organizaţie	1.Da 2.Nu
		Verificarea aplicării codului de etică	1.De un compartiment din cadrul organizaţiei. Care? 2.De o organizaţie externă 3.Nu face obiectul unei verificări
Evaluarea modului de recrutare şi integrare a personalului din categorii defavorizate.	Recrutarea angajaţilor	Colaborarea cu agenţiile de recrutare	1.Foarte bună 2.Bună 3.Slabă 4.Inexistentă
		Recrutare nediscriminatorie	1.Da 2.Nu

Tabelul 4.1 (continuare)

Scopul cercetării	Denumirea variabilei	Definire conceptuală	Definire operaţională
	Integrarea persoanelor defavorizate	Existenţa programelor speciale de integrare	1.Da 2.Nu
		Identificarea măsurilor de integrare a persoanelor cu dizabilităţi	1.Amenajări pentru accesul în organizaţie 2.Amenajări ale locului de muncă 3.Modificări ale programului de lucru 4.Modificări ale timpului de lucru
Identificarea măsurilor care însoţesc concedierile de personal.	Concedierea	Identificare existenţei unor cazuri de concediere fără motive economice	1.Da 2.Nu
		Prezentarea principalelor măsuri care însoţesc concedierea	1.Pensionare anticipată 2.Reducerea timpului de lucru 3.Prime pentru a stimula plecarea 4.Reconversie profesională 5.Altele
Evidenţierea importanţei acordate de către firme motivării personalului, precum şi a modului de evaluare a angajaţilor.	Evaluarea angajaţilor	Evidenţierea principalelor metode de evaluare a angajaţilor	1. Scalele de evaluare 2. Rangarea 3. Metoda de evaluare prin rezultate 4 Alte metode
		Evidenţierea procentului personalului evaluat prin intermediul interviului de evaluare	0%........ 100%
	Motivarea angajaţilor	Evidenţierea efectuării unor anchete privind gradul de satisfacţie al angajaţilor	1.Da 2.Nu
		Identificarea principalelor motivaţii ale salariaţilor	1.Interesul pentru muncă din parte salariatului 2.Intensitatea muncii percepută de salariat 3.Comunicarea cu şeful direct 4.Aşteptările individuale, în termeni de formare 5.Aşteptările motivaţionale, în termeni de salarizare 6.Aşteptările individuale, în termeni de evoluţie a carierei 7.Probleme personale care ar putea influenţa munca

Tabelul 4.1 (continuare)

Scopul cercetării	Denumirea variabilei	Definire conceptuală	Definire operaţională
Reliefarea modului în care se accede la programele de pregătire.		Accesul nediscriminatoriu la programe de pregătire	1.Da 2.Nu
Determinarea echităţii sistemului de salarizare.	Politică salarială nediscriminatorie		1.Da 2.Nu
Identificarea importanţei acordate de conducere comunicării cu angajaţii	Comunicarea cu angajaţii		1.Foarte importanta 2. Importantă 3. Nici-nici 4. Oarecum importantă 5. Lipsită de importanţă
Măsura în care conducerile beneficiază de evoluţia în domeniul tehnologiilor de informare pentru a îmbunătăţi informarea şi consultarea angajaţilor sau dialogul social şi modul de utilizare a acestora.	Modalităţi de informare utilizate de conducere	Existenţa unei reţele Intranet	1.Da 2.Nu
		Realizarea informării angajaţilor privind deciziile majore ale organizaţiei	Efectuată prin: 1.jurnalul sau site-ul organizaţiei 2.reuniunile generale ale personalului 3.reuniuni de lucru 4.informaţii sindicale 5.e-mail de la conducere
	Modalităţi de informare utilizate de sindicat	Realizarea informării angajaţilor membri de sindicat	Efectuată prin: 1.E-mail 2.Intranet-ul organizaţiei 3.Propriul site
Evidenţierea importanţei acordate studiilor ergonomice şi a implicării conducerii în creşterea gradului de conştientizare privind riscurile profesionale.	Studiile ergonomice	Evidenţierea frecvenţei apelării la studii ergonomice	1.În mod sistematic 2.Frecvent 3.Uneori 4.Niciodată
	Accidentele de muncă	Identificarea cazurilor generatoare de accidente de muncă	1.Nerespectarea regulilor de securitate 2.Circulaţia nereglementată 3.Deficitul de cunoştinţe tehnice al personalului 4.Factori umani 5. Altele
		Identificarea măsurilor de reducere a accidentelor de muncă	1.Afişarea procedurilor de lucru în locurile expuse riscurilor 2.Afişarea procedurilor ce trebuie urmate în caz de accident 3.Reuniuni de informare a salariaţilor privind riscurile activităţii lor 4.Altele
Identificarea datelor socio-economice ale respondenţilor	Funcţia ocupată de respondent		1.Director Resurse Umane 2.Responsabil Resurse Umane 3.Asistent(ă) sau adjunct(ă) Resurse Umane 4. Consultant Resurse Umane 5. Alta

Tabelul 4.1 (continuare)

Scopul cercetării	Denumirea variabilei	Definire conceptuală	Definire operaţională
	Structura în care activează respondentul		1.În cadrul unei organizaţii cu mai multe sucursale/filiale 2. Într-o sucursală/filială aparţinând unei organizaţii 3. Într-o organizaţie fără sucursale/filiale
	Efectivul numeric al organizaţiei		1.Sub 25 de angajaţi 2.Între 26-49 de angajaţi 3.Între 50-249 de angajaţi 4.Peste 250 de angajaţi

Ipotezele cercetării

Théodore Caplow defineşte ipoteza ca fiind enunţul unei relaţii cauzale sub o formă ce permite verificarea empirică.[196]

Având în vedere scopul cercetării, au fost stabilite o serie de **ipoteze**, în funcţie de variabilele luate în considerare în cadrul cercetării, după cum urmează:

Ipoteza 1: Apărarea reputaţiei este elementul esenţial care dictează comportamentul etic al organizaţiilor, standardele etice fiind aplicate cu consecvenţă.

Ipoteza 2: Firmele dispun de un cod de etică, a cărui aplicare este evaluată de obicei, de o organizaţie externă.

Ipoteza 3: Companiile au o politică de recrutare nediscriminatorie, asigurând o bună integrare în muncă a categoriilor defavorizate.

Ipoteza 4: Principalele motivaţii ale angajaţilor sunt cele salariale, asigurarea unui climat de muncă bazat pe comunicare deschisă fiind de asemenea esenţială pentru aceştia.

Ipoteza 5: Firmele practică o politică de salarizare şi de promovare în carieră nediscriminatorie.

În funcţie de rezultatele obţinute în urma aplicării chestionarului, aceste ipoteze au fost **confirmate** ori **infirmate**, după cum urmează:

- Cercetarea a confirmat în totalitate ipoteza 1.
- În urma cercetării întreprinse, ipoteza 2 s-a confirmat parţial, majoritatea codurilor de etică nebeneficiind de evaluare.
- Cercetarea a confirmat parţial ipoteza 3, în condiţiile în care firmele investigate nu beneficiază de programe de integrare a persoanelor provenite din medii defavorizate, deşi au o politică de recrutare nediscriminatorie.
- Conform cercetării întreprinse, ipoteza 4 nu s-a confirmat.

---

196 T. Caplow, *L'Enquête sociologique*, Collection U2 : sociologie, num. 128, Editions Armand Colin, Paris, 1970, p. 119

- Cercetarea a confirmat în totalitate ipoteza 5.

c) Alegerea surselor de informaţii

Alegerea surselor de informaţii s-a făcut în conformitate cu scopul cercetării. Astfel, s-au utilizat surse de date secundare externe standardizate (site-urile companiilor şi articolele publicate în ziare sau reviste despre acestea) şi surse primare.

Informaţiile culese au răspuns cerinţelor impuse de desfăşurarea pe baze ştiinţifice a cercetării. Prin intermediul obiectivelor cercetării formulate, problematica investigată a fost cercetată în detaliu. Informaţiile culese sunt relevante.

d) Selectarea modalităţii de culegere şi sistematizare a informaţiilor

În etapa de selectare a modalităţii de culegere şi sistematizare a informaţiilor s-au determinat **scalele** cu ajutorul cărora au fost măsurate variabilele definite într-o etapă anterioară, s-a stabilit **metoda** prin care urmează a se culege datele şi au fost elaborate machetele de tabele pentru sistematizarea informaţiilor. Toate aceste operaţii s-au desfăşurat în strânsă legătură cu scopul şi obiectivele cercetării.

Măsurarea fiecărei variabile s-a realizat cu ajutorul **scalelor metrice** şi **nemetrice** (scala Likert, scala ordonării rangurilor, scala dihotomică) alese în funcţie de natura variabilei ce se studiază şi de obiectivele urmărite prin cercetare.

Pentru culegerea informaţiilor s-a utilizat ca instrument **chestionarul**, prezentat în anexa nr.1. Acesta cuprinde 25 de întrebări, grupate în 3 părţi. Prima parte (4 întrebări) vizează adunarea de informaţii privind funcţia respondentului şi privind structura în cadrul căreia îşi exercită activitatea. În a doua parte (5 întrebări), respondentul oferă o serie de opinii personale şi situează poziţia firmei sale referitor la etică. Ultima parte (16 întrebări) permite respondentului să precizeze practicile de resurse umane responsabile.

Informaţiile solicitate prin intermediul chestionarului au fost atât **factuale** (ex. funcţia respondentului, etc.), cât şi de **opinie** (ex. percepţia asupra aplicării standardelor etice, etc.).

Întrebările formulate au fost închise şi mixte.

e) Eşantionarea – prezentare generală

Pentru colectarea datelor primare se pune problema eşantionării. Alegerea eşantionului a fost motivată de necesitatea de a răspunde unor constrângeri practice ale cercetării de pe teren, studiul unei probleme care vizează o populaţie importantă, prea costisitoare ca timp şi resurse, necesită selecţia unui eşantion reprezentativ.

- **Populaţia studiată**
  - Cadrul antreprenorial al populaţiei

- Populaţia de plecare este formată din **100 de firme** care funcţionează în România, iar în selectarea companiilor am utilizat datele din site-urile acestora şi articolele publicate în ziare sau reviste de specialitate.
- Procedura de anchetă
- Aproape toate întreprinderile au fost contactate de operatorii de interviu între februarie 2010 şi aprilie 2010, conform intervalului de timp programat, operatorii de interviu adresând chestionarul specialiştilor din cadrul societăţilor. În anumite firme, colectarea informaţiilor a fost imposibilă.

- **Constituirea eşantionului**

- Răspunsurile la cererea pentru adresarea chestionarului
- În final, am reuşit să obţinem răspuns de la **50 de companii**, unele companii răspunzând că nu doresc, din motive de confidenţialitate, să ofere informaţii pe această temă.
- Populaţia de bază este reprezentată de 100 de firme şi am reuşit să obţinem informaţii de la jumătate din ele, putând considera că cele care au răspuns sunt companii interesate de problemele etice. Dintre aceste companii, majoritatea sunt organizaţii cu mai multe filiale/sucursale, din domeniul construcţiilor şi comerţului.
- Responsabilii întâlniţi

În vederea realizării unei prezentări corecte a practicilor de resurse umane responsabile din cadrul fiecărei societăţi, ne-am propus ca răspunsurile la chestionar să fie oferite de persoanele considerate cele mai competente pentru aceasta, astfel că, în 26% din cazuri, s-a discutat cu Directori de Resurse Umane, în 38,7% cu responsabili Resurse Umane, 17% asistenţi/adjuncţi Resurse Umane.

f) Culegerea datelor

Culegerea datelor s-a realizat de către operatori de interviu. Perioada în care au fost înregistrate datele pe teren a fost februarie - aprilie 2010, conform intervalului de timp programat. După completarea tuturor chestionarelor de către operatorii de interviu, am procedat la verificarea prin sondaj a modului în care s-a desfăşurat acţiunea de culegere a datelor.

g) Prelucrarea, analiza şi interpretarea informaţiilor

Operaţia de prelucrare a constat în **editarea, codificarea şi tabularea** datelor obţinute în etapa anterioară.

Editarea a vizat **verificarea şi rectificarea erorilor** (acolo unde este posibil) sau eliminarea instrumentelor de culegere a datelor care sunt afectate de erori grave. Astfel, în urma verificării, au fost identificate o serie de chestionare care nu au fost completate corespunzător, acestea trebuind să fie înlăturate.

După editarea datelor s-a procedat la codificarea şi tabularea lor, respectiv la **sistematizarea şi centralizarea cu ajutorul tabelelor**, după care s-a procedat la analiza datelor în conformitate cu scopul şi obiectivele cercetării şi în funcţie de tipul de scală pe care au fost măsurate variabilele înregistrate.

Pentru analiza şi interpretarea informaţiilor s-au utilizat frecvenţele relative pentru o mai uşoară interpretare a distribuţiei eşantionului în funcţie de variabilele cercetate. Prin urmare, au fost înregistrate frecvenţele relative, fiind mult mai uşor de observat existenţa anumitor diferenţe în funcţie de variabila cercetată pe categorii de persoane după diferite criterii.

Rezultatele procesului de prelucrare, precum şi analiza şi interpretarea informaţiilor sunt prezentate în continuare.

4.2 Analiza eşantionului

Eşantionul pe care s-a efectuat cercetarea este alcătuit din răspunsuri de la 50 de firme, rata de răspuns fiind, astfel, de 50%.

Dintre firmele cuprinse în eşantion, cele mai multe activează în domeniul construcţiilor (18,5%) şi comerţului (18,4%), alte domenii bine reprezentate fiind şi cel industrial şi de asigurări (11,8%), cel bancar şi auto (10,1%), precum şi cel alimentar (10,9%). (figura 4.2)

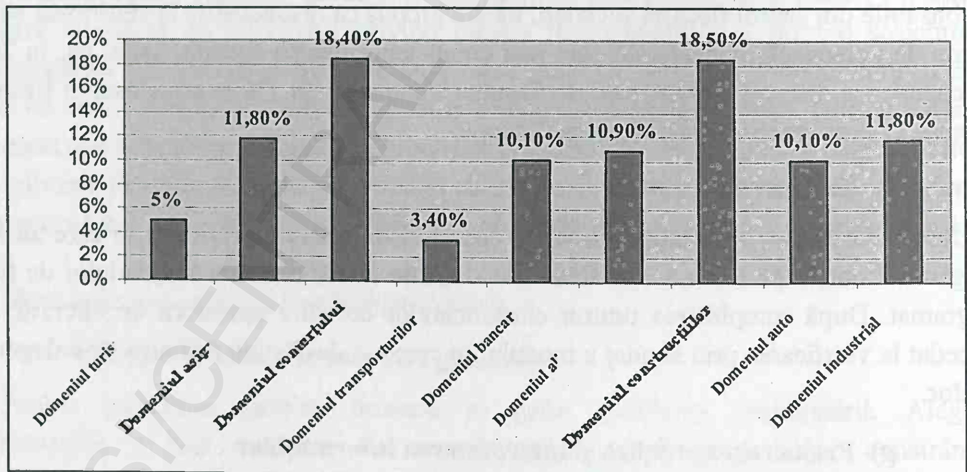


Figura 4.2 Domeniul de activitate în care activează respondenţii

Un procent de 43,7% dintre respondenţi lucrează într-o organizaţie cu peste 250 de angajaţi, majoritatea lucrând în cadrul unor organizaţii cu mai multe filiale/sucursale. (figura 4.3)

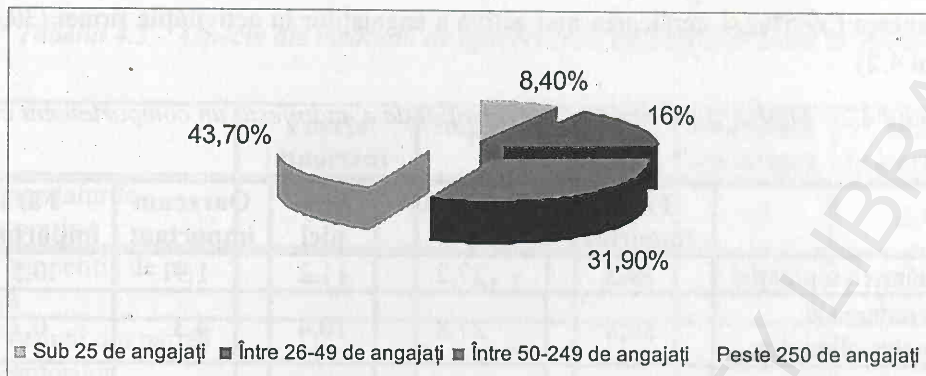


Figura 4.3 Efectivul numeric al organizaţiilor

Respondenţii ocupă, în mare parte, funcţii care le permit să prezinte practicile de resurse umane social responsabile: 26% sunt Directori Resurse Umane, 38,7% sunt Responsabili Resurse Umane, 17,6% Asistenţi sau adjuncţi Resurse Umane. (figura 4.4)

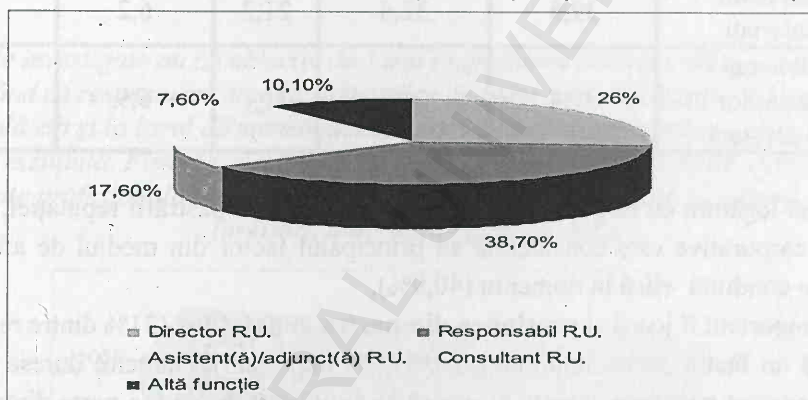


Figura 4.4 Funcţiile respondenţilor

4.3 Rezultatele sondajului

Ipoteza 1: Apărarea reputaţiei este elementul esenţial care dictează comportamentul etic al organizaţiilor, standardele etice fiind aplicate cu consecvenţă. **Această ipoteză se confirmă.**

Apărarea reputaţiei companiei este privită de 59,2% dintre respondenţi ca fiind un motiv prioritar pentru a conduce o afacere în manieră etică. Loialitatea clienţilor (56,8%), încrederea investitorilor (44,7%), sunt, de asemenea, văzute ca motive-cheie. În permanenta şi acerba „luptă" de atragere a angajaţilor cei mai competenţi, managerii recunosc faptul că a avea un comportament etic este primordial, deoarece aceasta conduce

la atragerea (39,5%) şi implicarea mai activă a angajaţilor în activităţile firmei (39,4%). (tabelul 4.2)

Tabelul 4.2 - Motivaţii ale deciziei organizaţiei de a manifesta un comportament etic

în %

	Foarte important	Important	Nici-nici	Oarecum important	Fără importanţă
1. Apărarea reputaţiei	59,2	27,2	11,2	1,9	0,5
2. Încrederea şi loialitatea clienţilor	56,8	27,8	10,4	4,3	0,7
3. Încrederea investitorilor	44,7	29,2	16,8	4,8	4,5
4. Impact pozitiv asupra rezultatelor financiare	39,9	31,5	21,7	5,6	1,3
5. Atragerea celor mai buni salariaţi	39,5	32,4	21,2	6,2	0,8
6. Implicarea mai bună a angajaţilor în activitatea prestată	39,4	31,5	21,1	6,9	1,1

În strânsă legătură cu importanţa acordată de organizaţii păstrării reputaţiei, teama de scandaluri corporative este considerată ca principalul factor din mediul de afaceri care motivează o conduită etică în domeniu (40,9%).

Un rol important îl joacă şi **presiunea din partea angajaţilor** (21% dintre respondenţi îl consideră un factor foarte important, iar 31,9% important). Oamenii doresc să ştie că superiorii lor sunt persoane corecte şi vor să se simtă mândri că fac parte dintr-o echipă puternică care acţionează mereu în manieră etică. În aceste condiţii şi ţinând cont de faptul că firmele nu-şi permit să piardă oameni valoroşi, organizaţiile nu îşi pot permite luxul de a fi percepute ca fiind nedemne de încredere sau angajate în activităţi ilegale.

De asemenea, comportamentul etic este influenţat şi de compoziţia demografică şi culturală a angajaţilor, 21,7% dintre respondenţi considerând **diversitatea** ca fiind un factor foarte important de influenţă a eticii în afaceri, iar 37,2% îl consideră important. (tabelul 4.3) Bărbaţii şi femeile, precum şi angajaţii tineri şi cei vârstnici, au o percepţie diferită asupra a ceea ce reprezintă comportamentul etic. Astfel, firmele trebuie să ţină cont de aceste percepţii diferenţiate, atunci când gestionează forţa de muncă.

Tabelul 4.3 - Aspecte ale mediului de afaceri care influențează etica în afaceri

in %

	Foarte important	Important	Nici-nici	Oarecum important	Fără importanță
1. Scandalurile corporative	40,9	29,6	21,1	5,6	2,8
2. Competiția de pe piață	25,6	34,4	28,5	8,8	2,7
3. Presiuni din partea investitorilor	21	31,9	33,6	8,9	4,6
4. Diversitatea	21,7	37,2	27,8	7,5	5,8
5. Presiuni din partea angajaților organizației	26,2	38,5	26,3	6,8	2,2

*Firmele investigate au ca obiectiv declarat respectarea permanentă a „literei legii", considerând că **respectarea standardelor etice de către angajați** (figura 4.5), atât în viața personală cât și la locul de muncă, în exercitarea responsabilităților ce le revin, este o condiție esențială. Firmele cer din partea angajaților un comportament corect, bazat pe integritate profesională în relațiile cu toate părțile interesate (colegi, clienți, acționari, furnizori, autoritățile publice, etc.).*

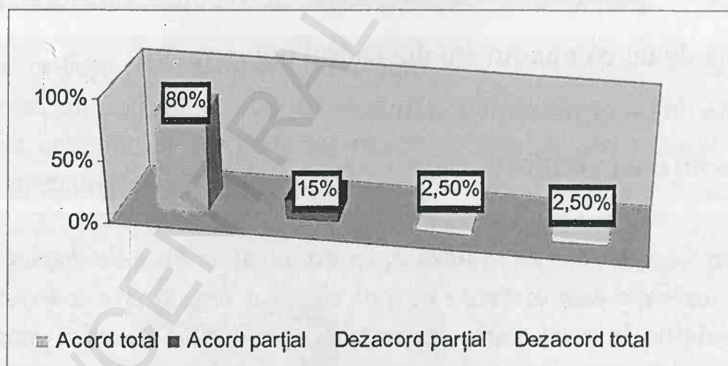


***Figura 4.5** Percepția privind respectarea standardelor etice*

În urma acestor constatări, putem concluziona că ipoteza 1 - potrivit căreia apărarea reputației este elementul esențial care dictează comportamentul etic al organizațiilor, standardele etice fiind aplicate cu consecvență, *se verifică în totalitate.*

Ipoteza 2: Firmele dispun de un cod de etică, a cărui aplicare este evaluată de obicei, de o organizație externă. **Această ipoteză se confirmă parțial.**

În condițiile în care firmele acordă o importanță majoră comportamentului etic al angajaților, acestea au, în proporție de 88,2% un **cod de etică,** sau sunt angajate într-un sistem de certificare în conformitate cu standardele sociale sau de mediu. (figura 4.6)

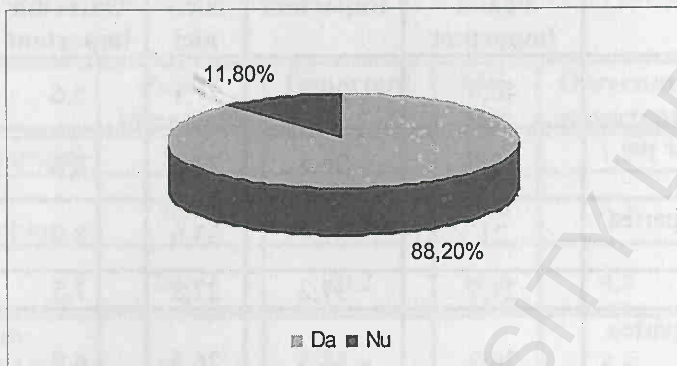


Figura 4.6 Procentul firmelor care au întocmit un cod de etică

În ceea ce privește codurile de etică, marea majoritate a respondenților declară că principiile invocate în cadrul acestora nu fac obiectul unor verificări, verificări care „conferă credibilitate" acestui tip de documente. Referitor la modul de verificare, verificările interne se fac de către comitetele de etică, împreună cu directorii de resurse umane din fiecare divizie. (tabelul 4.4)

Tabelul 4.4 - Modul de verificare al punerii în practică a codului de etică

în %

Este verificată de un compartiment din cadrul organizației	**12**
Este verificată de un organizație externă	**10**
Nu face obiectul unei verificări	**78**

Astfel, putem concluziona că **ipoteza 2,** conform căreia *Firmele dispun de un cod de etică, a cărui aplicare este evaluată de obicei, de o organizație externă,* **se verifică parțial,** în condițiile în care marea majoritatea a codurilor de etică existente nu fac obiectul unei verificări.

În continuare, cercetarea vizează identificarea practicilor de resurse umane responsabile, așa cum sunt ele realizate în firmele chestionate.

- Practicile de resurse umane responsabile din cadrul organizațiilor

Se disting, aici, următoarele practici, care sunt mai degrabă **inițiative ale conducerii**, ale unui departament de resurse umane, ca parte a unei politici de angajare sau a unei acțiuni comune ale organizațiilor locale și a departamentului de resurse umane.

  - Practici de resurse umane responsabile, ca inițiativă a conducerii

Informarea, consultarea angajaţilor şi dialogul social

Termenul de dialog social este utilizat adesea de Organizaţia Internaţională a Muncii (OIM), ca făcând referire la toate tipurile de negocieri, consultări sau schimburi de informaţii între reprezentanţii guvernamentali, angajatori şi salariaţi, în problematici de interes comun legate de politicile economice sau sociale. [197]

Comunicarea eficientă cu angajaţii este direct legată de succesul oricărei organizaţii, aceasta având un impact pozitiv asupra productivităţii, satisfacţiei şi moralului angajaţilor. Atunci când există o comunicare deschisă, angajaţii sunt foarte motivaţi şi participă din plin la activitatea firmei, astfel că productivitatea este îmbunătăţită şi confuzia şi conflictele neproductive sunt reduse la minimum.

Dialogul social este privit de 56,5% dintre respondenţi ca un instrument esenţial de promovare a valorilor organizaţiei, de rezolvare a conflictelor ce pot apărea în interiorul acesteia şi de restabilire a unui climat armonios, de rezolvare optimă a unor probleme şi de îmbunătăţire a calităţii vieţii angajaţilor. (tabelul 4.5)

Tabelul 4.5 - Importanţa acordată comunicării cu angajaţii

Comunicarea cu angajaţii este:	%
1.Foarte importantă	56,5
2. Importantă	30
3. Nici-nici	10
4. Oarecum importantă	3
5. Lipsită de importanţă	0,5

În ceea ce priveşte **schimbul de informaţii**, trebuie remarcat faptul că 64,7% din firmele din eşantion au creat o reţea Intranet (figura 4.7), dezvoltarea acestei tehnologii nefiind perfect corelată cu practicile inovatoare în materie de informare, consultare a angajaţilor şi de dialog social.

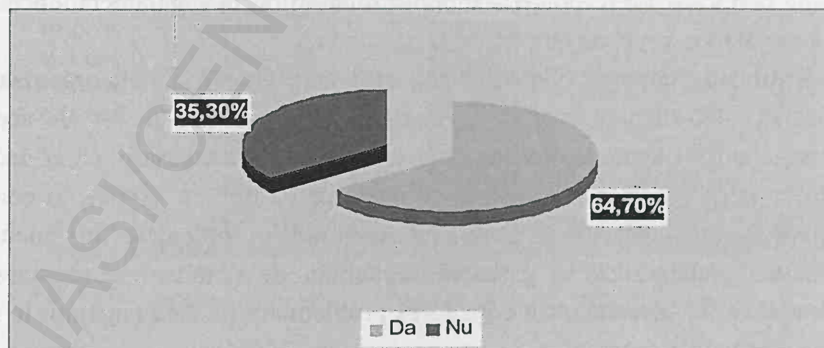


***Figura 4.7** Proporţia răspunsurilor referitoare la existenţa unei reţele Intranet în cadrul organizaţiilor*

[197] http://www.ilo.org/public/english/dialogue/themes/sd.htm, consultat 19 iunie 2011.

Astfel, angajații sunt, în general, informați de deciziile majore ale companiei prin moduri de comunicare convenționale: Jurnalul sau site-ul organizației (12,8%), reuniuni de lucru (33,3%), reuniuni generale ale personalului (21,4%). (Figura 4.8)

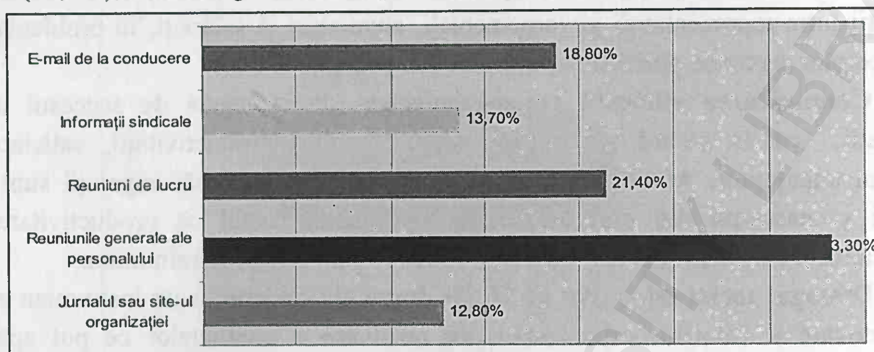


Figura 4.8 Modalități de informare a angajaților privind deciziile majore ale organizației

Satisfacția la locul de muncă se bazează pe relația dintre situația actuală a unui angajat și situația ideală pe care acesta o caută. Astfel, putem spune că un angajat este satisfăcut în cazul în care situația sa la locul de muncă, așa cum o percepe el, întâlnește aspirațiile sale.

Pentru firmele care își desfășoară activitatea în medii competitive, este esențial să poată determina cu exactitate starea de satisfacție a angajaților. Satisfacția angajaților este un factor de predicție exact al performanței acestora și a progresului organizației spre îndeplinirea obiectivelor sale. Angajații care nu sunt mulțumiți de munca lor sau de conducere au mai multe șanse să plece, fiind puțin probabil ca performanța lor să fie bună. Cele mai multe organizații colectează informații cu privire la satisfacția angajaților prin intermediul **anchetelor**.

Indicatorii de bază ai anchetelor de satisfacție realizate în rândul angajaților au scopul de a răspunde la întrebări referitoare la moralul salariaților, la angajamentul acestora și la satisfacția generală vis-à-vis de munca lor și de conducere.

Respondenții conștientizează faptul că angajații sunt sângele și viața organizației și că, dacă reușesc să aibă angajați mulțumiți, aceștia vor fi mai productivi, de aceea ei, în calitate de angajatori, trebuie să fie proactivi și să-și asculte salariații, chiar dacă aceștia dau o evaluare negativă, într-o problemă ce poate părea minoră. Astfel, în condițiile în care angajații și-au găsit timp pentru a menționa problemele în anchetă, este responsabilitatea managerilor să găsească modalități de rezolvare a acestora, fiecare detaliu trebuind să fie corectat, prin corectarea problemelor pe care angajații le specifică, ridicându-se motivațiile acestora.

Un procent de 78,2% dintre respondenți au raportat existența unei anchete privind satisfacția angajaților. (figura 4.9)

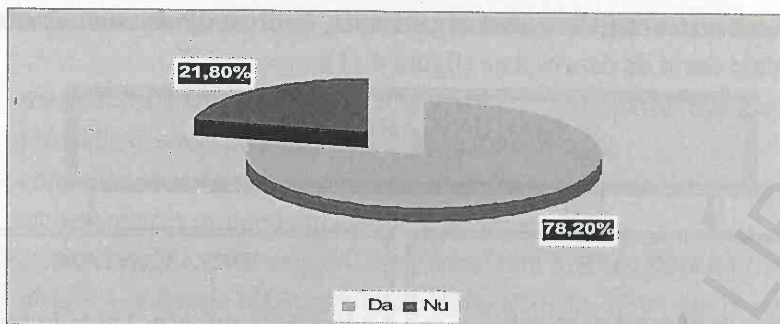


Figura 4.9 Proporţia răspunsurilor referitoare la existenţa anchetelor privind satisfacţia angajaţilor

Respondenţii consideră că evaluarea satisfacţiei personalului este un demers esenţial pentru un angajator care doreşte:

- să reducă şi să evite costurile care rezultă din plecarea angajaţilor nemulţumiţi (costuri de recrutare şi formare a înlocuitorilor, pierderi din vânzări, demotivare);
- să implice angajaţii în îndeplinirea obiectivelor companiei;
- să cunoască mai bine nevoile şi aşteptările angajaţilor;
- să stabilească obiective de îmbunătăţire şi priorităţi de acţiune pentru a atrage şi reţine cei mai buni angajaţi;
- îmbunătăţirea comunicării;
- transformarea satisfacţiei la locul de muncă într-o valoare în cadrul companiei.

În ceea ce priveşte comunicarea sindicate-angajaţi, 41,6% dintre respondenţi afirmă că legătura se păstrează prin intermediul e-mail-ului. (figura 4.10)

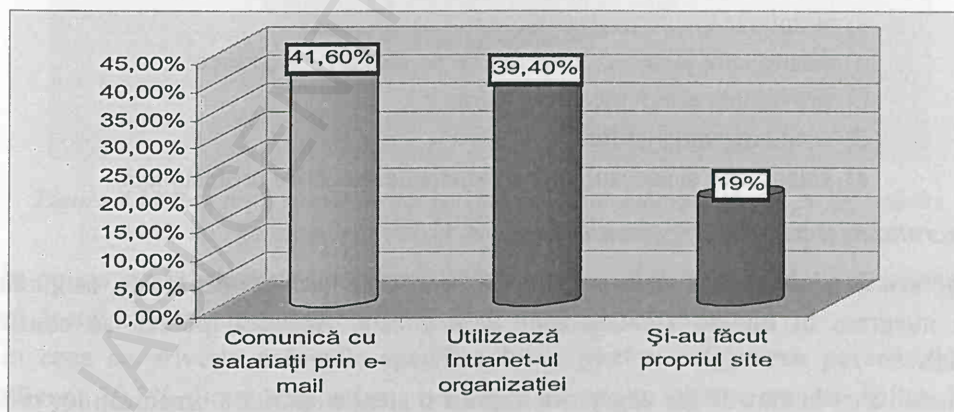


Figura 4.10 Modalităţi de comunicare sindicat-salariaţi

Comunicarea prin e-mail în cadrul organizației, ca orice tip de comunicare, implică o serie de avantaje dar și de dezavantaje (figura 4.11):

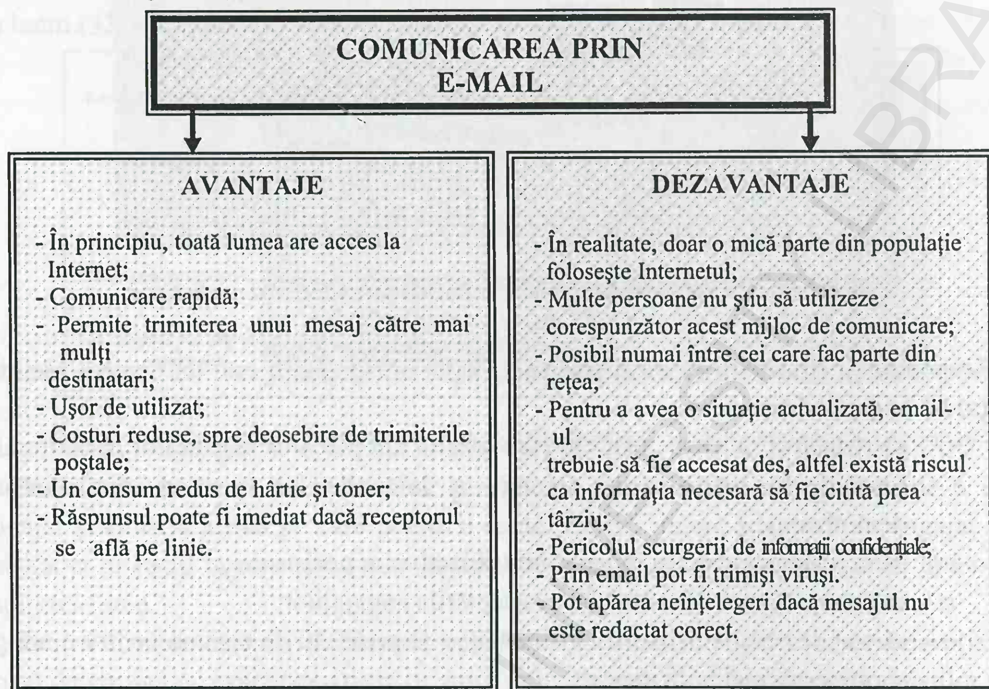


Figura 4.11 Avantajele și dezavantajele comunicării prin e-mail în cadrul organizației

- Departamentul Resurse Umane și practicile de resurse umane "responsabile din punct de vedere social"

Problematica urmărită se concentrează pe practicile de resurse umane referitoare la:

a) recrutarea și integrarea personalului;
b) măsuri care însoțesc concedierile pe motive economice;
c) prevenirea accidentelor de lucru;
d) evaluarea angajaților;
e) salarizarea și accesul la programele de pregătire profesională.

a) Recrutarea și integrarea personalului

Ipoteza 3: Companiile au o politică de recrutare nediscriminatorie, asigurând o bună integrare în muncă a categoriilor defavorizate. **Această ipoteză se confirmă parțial.**

Modalitatea în care se fac angajările impune o atenție sporită a organizațiilor privind transparența, procedurile utilizate și moralitatea persoanelor implicate în acest proces. Modul în care se derulează recrutarea are mare impact atât asupra percepției candidaților admiși cât și a celor refuzați.

Respondenţii consideră ca fiind esenţiale pentru procesul recrutării, următoarele aspecte:

- prezentarea realistă a firmei şi a postului (informarea clară a candidatului privind aspectele ce vor fi implicate de munca sa);
- comportamentul nediscriminatoriu al managerului care se ocupă de recrutare, cu respectarea principiului egalităţii de şanse;
- tratarea candidatului în mod cuviincios, fără lezarea demnităţii şi respectului de sine al acestuia (candidatul nu trebuie ironizat, sfidat sau jignit);
- evitarea inducerii unei imagini eronate, subevaluate, pentru a se obţine avantaje pentru companie (spre exemplu, diminuarea valorii unui candidat pentru a-l convinge să accepte un salariu mai mic decât cel pe care îl merită în realitate).[198]

Marea majoritate a firmelor (89,9%) au răspuns că practică o **politică de recrutare nediscriminatorie**, bazată pe tratament egal pentru toţi candidaţii. Acestea confirmă că la baza selecţiei angajaţilor stau criteriile de performanţă şi corespondenţa cu profilul postului, considerând esenţială descrierea clară şi realistă a posturilor şi a firmei. Respondenţii acordă o atenţie deosebită conţinutului anunţurilor de recrutare, astfel încât să nu poată fi acuzaţi de discriminare directă sau indirectă. Cu toate acestea, o parte din organizaţii recunosc faptul că au mai existat anunţuri care limitau angajarea în funcţie de criteriul vârstei sau sexului. (figura 4.12)

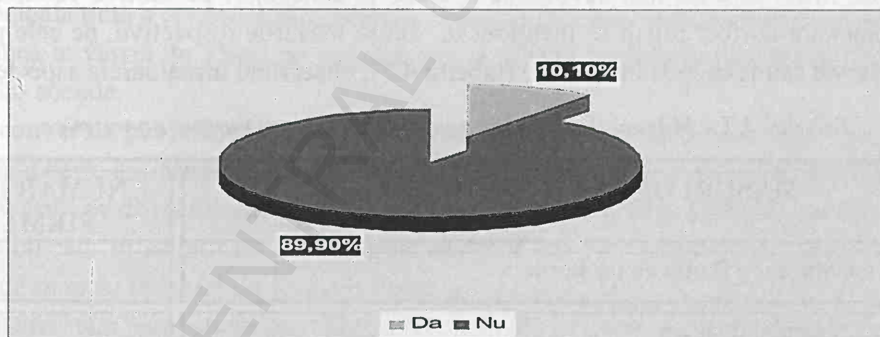


Figura 4.12 Proporţia răspunsurilor privind existenţa unor specificaţii ce fac referire la vârstă, sex sau statut marital în anunţurile de recrutare ale organizaţiilor

În opinia a 63% dintre respondenţi, colaborarea cu agenţiile locale pentru ocuparea forţei de muncă, precum şi diverse asociaţii de integrare **este bună**.

În ceea ce priveşte **măsurile specifice luate pentru integrarea persoanelor cu handicap**, 29,3% dintre respondenţi consideră că aceste măsuri constau în amenajări

[198] G. Pânişoară, I. O. Pânişoară, *Managementul Resurselor Umane – Ghid practic*, Editura Polirom, Iaşi, 2004, p. 313.

pentru accesul în organizație, iar 30,3% consideră că aceste măsuri presupun amenajarea locului de muncă. (tabelul 4.6)

Tabelul 4.6- Măsuri întreprinse pentru integrarea persoanelor cu handicap

în %

Amenajări pentru accesul în organizație	29,3
Amenajări ale locului de muncă	30,3
Modificări ale programului de lucru	21,2
Modificări ale timpului de lucru	15,2
Alte măsuri	4

Potrivit datelor obținute, putem concluziona că Ipoteza 3 se confirmă parțial, deoarece deși companiile investigate au o politică de recrutare nediscriminatorie, acestea nu beneficiază de programe de integrare a persoanelor provenite din medii defavorizate.

b) Măsuri care însoțesc concedierile pe motive economice

Potrivit prevederilor legale, în caz de concediere pe motive economice, angajatorul trebuie să realizeze și să pună în aplicare un **plan social** (Codul muncii, art. 69), acesta trebuind să dezvolte un set de **măsuri de însoțire a concedierilor.** Unele măsuri permit evitarea sau limitarea concedierilor, altele pot facilita redistribuirea lucrătorilor disponibilizați.

S-au preluat principalele **măsuri de însoțire a concedierilor** și interlocutorii de la cele 28 de firme care au fost nevoite să apeleze la concedieri pe motive economice în ultimii cinci ani au fost rugați să menționeze, dintre măsurile respective, pe cele pe care le-au observat sau le-au pus în aplicare (tabelul 4.7), observând următoarele aspecte:

Tabelul 4.7 - Măsuri de însoțire a concedierilor pe motive economice

MĂSURI DE ÎNSOȚIRE LEGALE	NUMĂR DE FIRME
Pentru a evita sau a limita concedierile	
Reducerea timpului de lucru	12
Pensionare anticipată	11
Pentru a facilita redistribuirea salariaților disponibilizați	
Reconversie profesională	9
Prime pentru a stimula plecarea	16
Ajutor pentru crearea unei firme	4
Total firme vizate	28

Dintre firmele chestionate, un număr de 12 (tabelul 4.7) consideră că **modificările în timpul de lucru** reprezintă un instrument puternic pentru a face față concedierilor, ideea de bază fiind aceea de a reduce mai bine numărul de ore lucrate decât numărul de angajați. Există mai multe modificări care pot fi operate în timpul de lucru, o primă măsură identificată fiind limitarea numărului de ore suplimentare lucrate, al doilea pas constituindu-se în reducerea timpului de lucru.

Nevoile specifice ale companiei pentru ajustarea internă sunt abordate în cadrul unor acorduri de negociere. Astfel, în cazul unor probleme pe piața forței de muncă, firmele se pot angaja în negocieri de concesiune garantând, de exemplu, reducerea timpului de lucru fără a acorda însă compensații salariale (întregi). Compania Volkswagen este unul dintre numeroasele exemple de firme care practică negocieri de concesiune care implică reducerea timpului de lucru pentru a evita concedierile. O astfel de negociere de concesiune reuşită, care a implicat reducerea timpului de lucru în cadrul companiei auto germane, a dus la reducerea orelor de lucru ale angajaților la 28,8 ore repartizate pe 4 zile lucrătoare pe săptămână, cu doar o compensație salarială parțială, scopul fiind acela de a salva aproximativ 30.000 de locuri de muncă, sau 30% din forța de muncă germană Volkswagen.[199]

Pensionarea anticipată este o măsură utilizată de 11 dintre firmele chestionate pentru a evita consecințele sociale negative ale concedierilor (tabelul 4.7). Aceste pensionări anticipate transformă, însă, cea mai protejată categorie a forței de muncă, cea cu vechime, în principala țintă a concedierilor, adesea, având ca rezultat o rată scăzută a ocupării forței de muncă în vârstă de 55-64 de ani, precum şi costuri ridicate pentru stat şi bugetele de asigurări sociale.

Reconversia profesională este considerată de 9 dintre firmele investigate (tabelul 4.7) ca făcând parte din cerințele minime ale planului social pentru persoanele disponibilizate. Rolul măsurilor de reconversie profesională este acela de a oferi instruire pentru lucrătorii disponibilizați, în scopul de a le permite acestora să aibă acces la alte posturi pe piața forței de muncă. O astfel de formare poate consta în instruiri pe termen scurt în vederea actualizării unor cunoştințe sau deprinderi, sau în instruiri pe termen lung în vederea adaptării la noi profesii.

Un număr de 16 firme din rândul celor investigate (tabelul 4.7) au folosit ca modalitate de creştere a atractivității părăsirii locului de muncă, oferirea de **stimulente financiare** pentru angajați, dar cu condiția ca aceştia să plece de bunăvoie. Suma plăților compensatorii pentru concediere a depins de vechimea în muncă, această metodă

[199] P. Auer, *Labour market policy for socially responsible workforce adjustment - Employment Paper 2001/14*, Employment Sector, International Labour Office, Geneva, 2001, p. 7, http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_142339/lang--en/index.htm, consultat 19 iunie 2011.

dovedindu-se, în accepţiunea noastră, a fi cea mai costisitoare dintre toate măsurile de însoţire a concedierilor.

Una dintre cele mai promiţătoare măsuri de însoţire a concedierilor este **ajutorul** oferit lucrătorilor concediaţi **pentru crearea unei firme proprii**. Dintre măsurile folosite pentru stimularea creării întreprinderilor mici menţionăm furnizarea de capital (sau de informaţii privind surse de capital), consiliere, precum şi furnizarea de spaţii de afaceri (clădiri renovate pentru birouri).

c) Prevenirea accidentelor de muncă

Scopul de bază al activităţii de **îngrijire a sănătăţii personalului şi de protecţie a muncii** este asigurarea vieţii şi integrităţii anatomo-funcţionale a salariaţilor în procesul muncii, la nivel de organizaţie fiind imperios necesară conceperea unui program managerial de îngrijire a sănătăţii personalului şi de protecţie a muncii, care să vizeze, în special, menţinerea stării fizice, mintale şi psihosociale a angajaţilor, prevenirea oricărui prejudiciu adus sănătăţii acestora, ca urmare a condiţiilor lor de muncă şi protecţia împotriva riscurilor posibile.

Programul managerial de îngrijire a sănătăţii personalului şi de protecţie a muncii cuprinde următoarele aspecte:

- orientarea viitorilor angajaţi în raport cu capacitatea fizică şi psihofiziologică a acestora;
- urmărirea adaptării salariaţilor la locurile de muncă;
- supravegherea permanentă a stării de sănătate precare a unor angajaţi, în vederea evitării agravării acesteia şi a rezolvării conflictelor dintre starea de boală şi stresul impus de procesul productiv;
- investigarea factorilor mediului lucrativ, a mediului de funcţionare a utilajelor, însoţite de adaptarea acestora la cerinţele capacităţii fiziologice ale personalului;
- măsurile de prevenire a accidentelor de muncă, divizate în măsuri organizatorice ce vizează înlăturarea cauzelor dependente, în principal, de executanţi şi de sarcina de muncă şi măsuri tehnice ce se referă în special la cauzele dependente de mijloacele de producţie.[200]

Îmbunătăţirea **securităţii şi sănătăţii în muncă** este atât în interesul guvernelor, cât şi al angajatorilor şi lucrătorilor. S-a estimat că pierderile anuale, ca urmare a accidentelor de muncă, a bolilor profesionale sau a altor leziuni legate de muncă, sunt de obicei, în

[200] M. Popescu, E. Popescu, E.D. Popescu, C. Secară, *Managementul Resurselor Umane – manual universitar destinat pregătirii studenţilor de la învăţământul cu frecvenţă redusă*, Editura Universităţii din Piteşti, 2010, p. 196.

valoare de peste 4% din produsul intern brut total (PNB) al tuturor ţărilor din lume[201] ca, **de exemplu** :

- ***Statele Unite*** – costul anual al accidentelor în industria prelucrătoare este mai mare de 190 de miliarde de dolari SUA;
- ***Norvegia*** – costul direct al accidentelor de muncă şi bolilor profesionale este de 40 de miliarde de coroane norvegiene pe an;
- ***Australia*** – costul afecţiunilor şi bolilor legate de muncă a fost estimat între 15 şi 37 miliarde dolari australieni;
- ***Marea Britanie*** – costurile accidentelor de muncă şi bolilor profesionale la locul de muncă pentru societate pe ansamblu au fost în 1996 de aproximativ 2%, în timp ce creşterea anuală din PIB în perioada 1986-1996 a fost de 2,6, cu alte cuvinte, costul accidentelor şi bolilor profesionale ştergând aproape toate creşterile economice;
- ***Statele membre ale Uniunii Europene*** – conform Agenţiei Europene pentru Securitate şi Sănătate în Muncă de la Bilbao – pierderea din PNB cauzată de accidente şi boli legate de muncă oscilează între 2,6 la 3,8 la sută, costul global determinat de aceste accidente fiind de minimum 60.000 milioane euro pe an.[202]

Securitatea şi sănătatea angajaţilor ar trebui să fie preocupări majore pentru firmele din ziua de astăzi deoarece, aşa cum afirma André Malraux „...nimic nu valorează cât o viaţă”.[203]

Sub aspect juridic, **Legea securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006** reia şi dezvoltă principiile generale de prevenire a riscurilor profesionale definite de Directiva Europeană[204] din 12 iunie 1989. Potrivit **Codului Muncii**, “angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă” (art. 171, alin. 2 din Codul Muncii). Aceste măsuri includ acţiuni de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi de formare profesională, precum şi realizarea unor mijloace adaptate. Responsabilitatea salariatului este şi ea angajată : “Salariatul are atât dreptul, cât şi obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi de sănătate a muncii, stipulate în regulamentele de ordine interioară si în contractul colectiv de muncă”.

Prin **accident de muncă** se înţelege vătămarea violentă a organismului precum şi intoxicaţia acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în

---

201 B.O. Alli, *Principiile fundamentale ale siguranţei şi sănătăţii profesionale,* Organizaţia Internaţională a Muncii, Geneva, 2001, p. 12, în A. Manolescu, V. Lefter, A. Deaconu &co, *Ergonomie,* Editura Economică, Bucureşti, 2010, p. 357.

202 A. Manolescu, V. Lefter, A. Deaconu &co, *Ergonomie,* Editura Economică, Bucureşti, 2010, p. 357.

203 *Idem*, p. 356.

204 *Directiva cadru 89/391/CEE privind punerea în aplicare a măsurilor care vizează promovarea ameliorării securităţii şi sănătăţii lucrătorilor la locul de muncă.*

îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, indiferent de natura juridică a contractului, în baza căruia se desfăşoară activitatea, şi care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puţin 3 zile, invaliditate ori deces (art. 5 lit. g din **Legea securităţii şi sănătăţii în muncă nr. 319/2006**).

Principalele cauze generatoare de accidente de muncă avute în vedere au fost:

- Nerespectarea regulilor de securitate
- Circulaţia nereglementată
- Deficitul de cunoştinţe tehnice al personalului
- Factori umani

Respondenţii consideră ca primă cauză a accidentelor de muncă **nerespectarea regulilor de securitate**, urmată de factorii umani şi de deficitul de cunoştinţe tehnice al angajaţilor. Printre celelalte cazuri menţionate, se constată în special lipsă de concentrare, care reiese din “factorul uman ” şi manipulările “neconforme”, care pot fi înţelese ca un deficit de cunoştinţe tehnice al personalului. (figura 4.13)

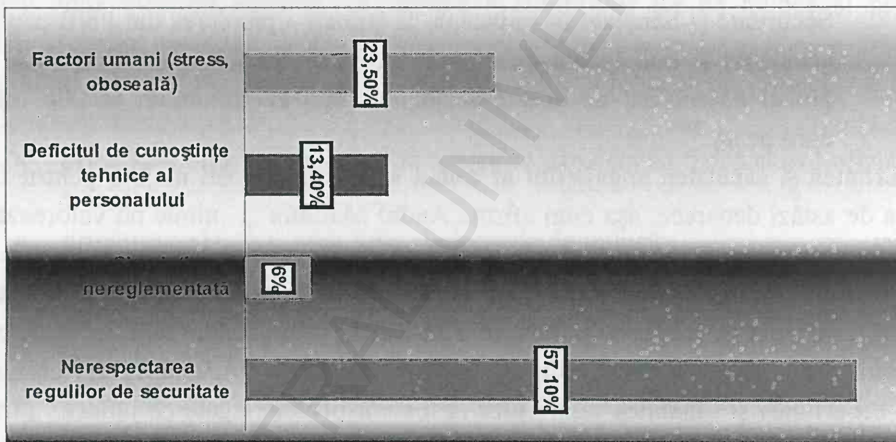


Figura 4.13 Principalele cauze generatoare de accidente de muncă

Se observă, prin urmare, că, pentru respondenţi, accidentele de muncă sunt atribuite, în mare măsură, unei lipse de atenţie sau de concentrare a angajaţilor. Cel puţin, mărturiile lor cu privire la măsurile luate pentru a preveni accidentele, nuanţează acest punct de vedere.

Prevenirea eficientă a accidentelor şi a bolilor cu caracter profesional se poate obţine printr-o politică corectă, care să vizeze îmbunătăţirea permanentă a performanţei şi integrarea managementului de securitate şi sănătate în muncă în managementul strategic al firmei. **În vederea prevenirii accidentelor în muncă, managementul trebuie:**

- să corecteze orice situaţie nesigură;
- să controleze aplicarea măsurilor de protecţie a muncii;

- să identifice cauzele producerii accidentelor, în vederea evitării repetării lor.[205]

De asemenea, managementul trebuie să asigure informarea, participarea şi colaborarea angajaţilor pentru adoptarea şi aplicarea măsurilor de prevenire a accidentelor de muncă.

Conform răspunsurilor culese, prevenirea accidentelor de muncă este văzută mai mult ca o activitate de informare, care se realizează prin reuniuni de informare a salariaţilor privind riscurile activităţii lor (36,10%). (Figura 4.14).

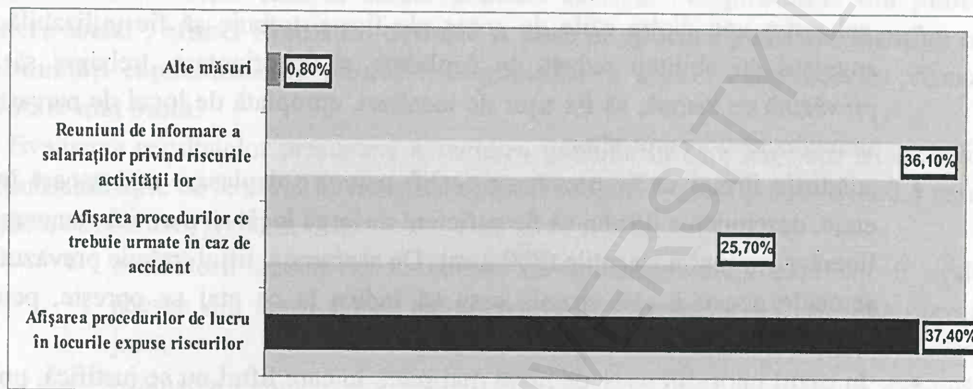


***Figura 4.14** Măsuri întreprinse pentru reducerea numărului şi gravităţii accidentelor de muncă*

În categoria **alte măsuri** luate pentru a reduce numărul sau gravitatea accidentelor, cei intervievaţi punctează, mai ales, diferite stagii de formare pe tema securităţii la locul de muncă (formare specifică pentru produse sau procese, formare "gesturi şi poziţii de lucru", exerciţiu anual de incendiu, etc.).

În opinia mai multor specialişti, printre care şi profesorul Martin Helander, un aspect deosebit de important pentru organizaţii trebuie să fie **proiectarea antropometrică pentru persoanele cu dizabilităţi** sau **acomodarea la nevoile angajaţilor cu astfel de deficienţe.**[206] Angajatorii trebuie să asigure o „acomodare rezonabilă" pentru ca aceste persoane cu dizabilităţi să-şi poată îndeplini sarcinile de bază ale postului.

Dificultatea exagerată care face o acomodare să fie nerezonabilă este de obicei definită în termeni financiari. Astfel, dacă, spre exemplu, un candidat care foloseşte un scaun cu rotile candidează pentru o slujbă într-o firmă mică, costul construirii unui lift sau a unei rampe de acces la un etaj superior unde este poziţionat postul ar putea fi o dificultate financiară. Dacă nu există nicio altă posibilitate de asigurare a unei acomodări mai puţin costisitoare, atunci compania poate respinge candidatul. Dacă, însă, persoana candidează

[205] Accidentele de muncă – o problemă stringentă în România, http://www. sfin.ro/articol_10548/ accidentele_de_munca_-_o_problema_stringenta_in_romania.html, consultat 21 iunie 2011.

[206] M. Helander, *A Guide to human factors and ergonomics*, Second Edition, Taylor&Francis Group, Londra, 2006, p. 162, în A. Manolescu, V. Lefter, A. Deaconu &co, *Op. cit.*, p. 173.

pentru un post într-o companie mai mare, construcția necesară nu poate fi considerată ca dificultate inoportună.[207]

În cele ce urmează, vom trece în revistă o serie de posibilități pentru acomodarea rezonabilă a angajaților cu dizabilități[208]:

- locurile de parcare pentru angajații cu dizabilități trebuie să fie amplasate cât mai aproape de intrare, calea de la parcare până la ușă trebuind să îndeplinească condițiile unei alei pietonale;
- cel puțin una dintre căile de acces ale firmei trebuie să fie utilizabilă de angajații cu abilități reduse de deplasare și de orientare, trebuind să fie prevăzută cu rampă, să fie ușor de localizat, apropiată de locul de parcare și semnalizată corespunzător;
- clădirile firmei să fie prevăzute cu lift pentru o deplasare mai ușoară între etaje, deschiderea liftului să fie suficient de largă încât să permită manevrarea liberă a scaunului cu rotile (800 mm). De asemenea, liftul trebuie prevăzut cu semnale acustice sau vizuale care să indice la ce etaj se oprește, pentru angajații cu probleme de vedere sau de auz;
- în cazul unor diferențe de nivel mai mici, în care liftul nu se justifică, pot fi utilizate rampe.

Din rândul companiilor consultate, doar 18,5% apelează, în mod sistematic (7,60%) sau frecvent (10,90%), la **studii ergonomice** pentru a însoți crearea locurilor de muncă, aceste studii având ca prioritate proiectarea unor posturi sigure, confortabile, reducerea riscurilor și a îmbolnăvirilor din cauze profesionale, precum și adaptarea personalului și a îndemânărilor acestuia. (figura 4.15)

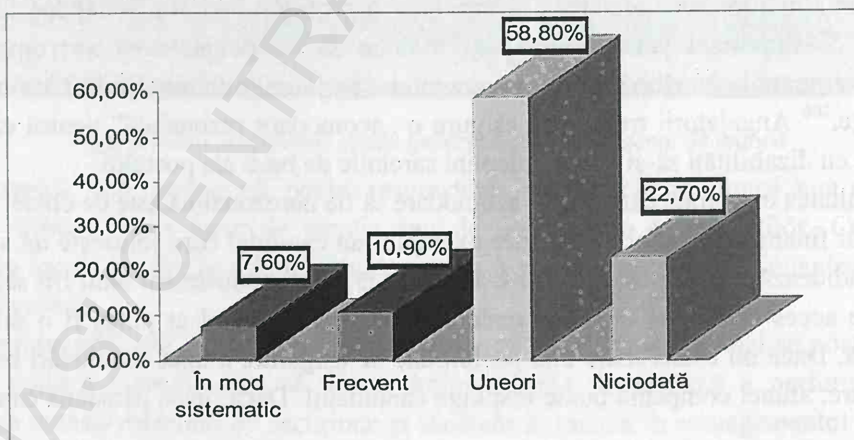


Figura 4.15 Frecvența apelării la studii ergonomice

[207] R. A. Pell, *Managementul Resurselor Umane*, „Curtea Veche" Publishing, 2006, p. 98.
[208] V. Di Martino, N. Corlett, *Work organization and ergonomics*, International Labour Office, Geneva, 1998, pp. 169-171.

d) Evaluarea angajaţilor

Ipoteza 4: Principalele motivaţii ale angajaţilor sunt cele salariale, asigurarea unui climat de muncă bazat pe comunicare deschisă fiind de asemenea esenţială pentru aceştia. **Această ipoteză nu se confirmă.**

Evaluarea şi recunoaşterea competenţelor angajaţilor sunt practici de resurse umane care se încadrează în domeniul acţiunii comune a managerilor si a departamentului de resurse umane. Putem **califica aceste practici** ca fiind **"responsabile din punct de vedere social", atunci când sunt definite şi puse în aplicare pentru a menţine sau a îmbunătăţi capacitatea de muncă a angajaţilor şi atunci când acestea vizează o echitate mai bună.**

Evaluarea rezultatelor presupune aprecierea gradului în care angajaţii îşi îndeplinesc responsabilităţile ce le revin în funcţie de postul ocupat[209], acest proces având o serie de aspecte etice cheie, precum:

- evaluatorii trebuie să se bucure de aprecierea celor care vor fi evaluaţi, aceştia din urmă având încrederea că evaluarea făcută este una corectă şi justă;
- evaluarea trebuie concepută şi realizată astfel încât să protejeze drepturile şi interesele legitime ale angajaţilor;
- evaluatorul trebuie să respecte demnitatea celor evaluaţi, astfel încât evaluarea să nu fie văzută ca o ameninţare la adresa acestora din urmă;
- concluziile evaluării trebuie să prezinte o viziune imparţială asupra a ceea ce a constituit obiectul evaluării, iar informaţiile obţinute în urma acestui proces de evaluare trebuie să fie folosite de către evaluatori strict în scopul în care a fost făcută evaluarea şi să presupună un anumit grad de confidenţialitate, fiind cunoscute doar de către evaluator, evaluat şi acele persoane cu rol în optimizarea performanţei angajatului;
- evaluarea trebuie să se bazeze pe mai multe metode şi să includă mai multe perioade de timp, astfel încât rezultatele ei să poată fi generalizate la întreaga performanţă a angajatului.[210]

În teoria şi practica managerială în domeniul resurselor umane sunt cunoscute o multitudine de metode de apreciere a performanţelor salariaţilor, fiecare având avantaje şi dezavantaje[211]: **scalele de evaluare** sunt considerate cele mai răspândite metode de apreciere a rezultatelor (52,10%), constând în atribuirea de calificative, fiecare persoană fiind evaluată individual, nu raportată la grup, în funcţie de o serie de caracteristici profesionale (comportamentul în muncă, cantitatea şi calitatea muncii, etc.); **rangarea**

[209] C. Roşca, I. Pandelică, *Strategii şi politici de personal,* Editura CERTI, Craiova, 2002, p. 123.
[210] G. Pânişoară, I. O. Pânişoară, *Op. cit.*, pp. 314-315.
[211] A.D. Pitariu, *Managementul resurselor umane-Evaluarea performanţelor profesionale,* Editura ALL BECK, Bucureşti, 2000, p. 53 în C. Roşca (coord.), *Op. cit.*, p. 124.

este utilizată de 31,90% dintre respondenţi pentru aprecierea rezultatelor salariaţilor, iar **metoda de evaluare prin rezultate** este utilizată de 15% dintre respondenţi în evaluarea performanţelor managerilor sau a salariaţilor ce au sarcini cu un anume grad de flexibilitate, presupune stabilirea, pentru fiecare salariat, a unor obiective derivate din obiectivele generale ale firmei şi a unor performanţe care trebuie realizate într-o anumită perioadă bine determinată.[212] (figura 4.16)

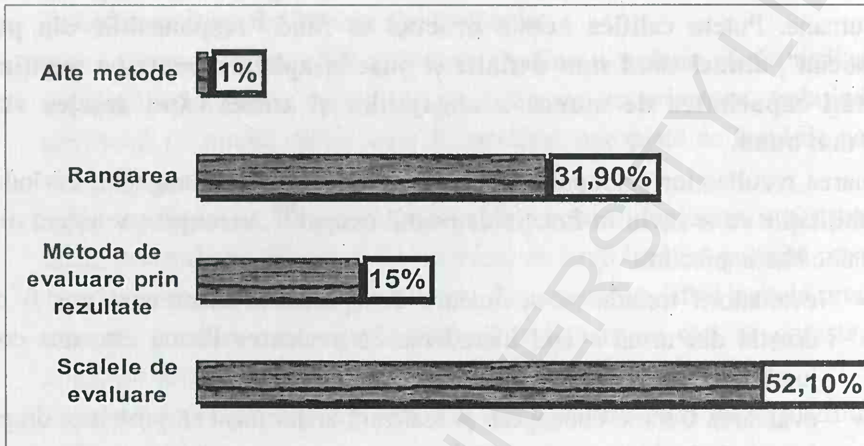


Figura 4.16 Principalele metode de evaluare a rezultatelor angajaţilor

Interviului anual de evaluare este privit ca o practică ce vizează, în primul rând, colectarea informaţiilor privind aşteptările în termeni de dezvoltare a carierei şi de formare profesională. Potrivit respondenţilor, reiese că principalele motivaţii ale personalului sunt legate de posibilităţile de evoluţie a carierei (77%), interesul pentru muncă a salariatului (74%) şi stimularea pecuniară a muncii prestate (44,5%). (tabelul 4.8).

Tabelul 4.8 - Motivaţii analizate în cadrul interviului de evaluare

în %

Interesul pentru muncă din parte salariatului	**74,00**
Intensitatea muncii percepută de salariat	**38,70**
Comunicarea cu şeful direct	**40,30**
Aşteptările individuale, în termeni de formare	**27,70**
Aşteptările motivaţionale, în termeni de salarizare	**44,50**
Aşteptările individuale, în termeni de evoluţie a carierei	**77,00**
Probleme personale care ar putea influenţa munca	**27,70**

212 C. Roşca, I. Pandelică, *Op. cit.*, pp. 125-131.

Potrivit rezultatelor obţinute, Ipoteza 4 nu se confirmă, deoarece în topul motivaţiilor angajaţilor stau cele legate de carieră şi de apreciere a muncii, motivaţia salarială venind pe locul 3, iar comunicarea pe 4.

e) Salarizarea şi accesul la programele de pregătire profesională

Ipoteza 5: Firmele practică o politică de salarizare şi de promovare în carieră nediscriminatorie. Această ipoteză se confirmă.

În ceea ce priveşte sistemul de salarizare, marea majoritate a respondenţilor (98%) consideră că acordarea salariilor se face fără discriminări, persoane care prestează aceeaşi muncă din punct de vedere cantitativ şi calitativ primind acelaşi salariu. (figura 4.17) De asemenea, **acordarea salariilor este văzută ca fiind echitabilă:**

- se face pe baza unei ierarhizări corecte a posturilor, existând un echilibru între salariile personalului de pe posturi diferite din cadrul organizaţiei;
- se acordă în funcţie de criterii bine stabilite de performanţă, vechime, etc.

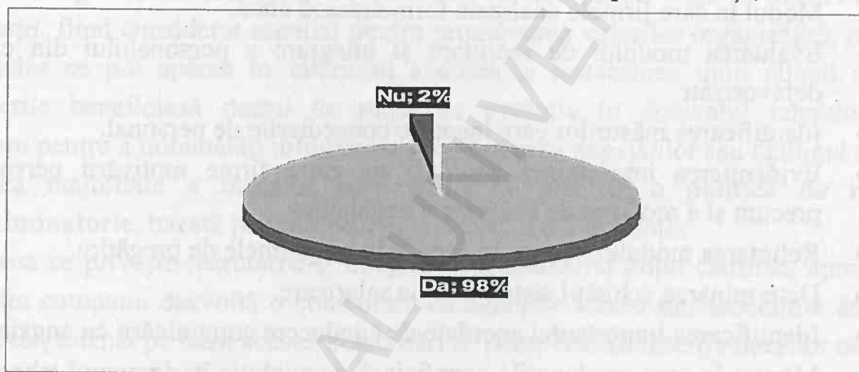


Figura 4.17 Proporţia respondenţilor care consideră sistemul de salarizare nediscriminatoriu

Potrivit rezultatelor obţinute, putem concluziona că **Ipoteza 5 se confirmă.**

4.4 Concluzii parţiale

Această **anchetă** exploratorie a constat în colectarea, **pe baza chestionarelor**, a numeroase mărturii ale profesioniştilor de resurse umane.

De asemenea, această cercetare se bazează atât pe informaţiile formalizate difuzate prin intermediul firmelor, cât şi pe opinia directă a profesioniştilor de resurse umane.

Scopul cercetării a constat în investigarea comportamentului etic al indivizilor şi al organizaţiilor şi în elaborarea unui bilanţ al practicilor de resurse umane responsabile, precum şi de a identifica maniera în care aceste practici depăşesc simpla aplicare a dreptului muncii.

Obiectivele cercetării au vizat cunoaşterea următoarelor aspecte:

- Identificarea şi ierarhizarea principalilor factori de impact asupra eticii în afaceri.
- Modul în care firmele analizate formalizează etica.
- Evaluarea modului de recrutare şi integrare a personalului din categorii defavorizate.
- Identificarea măsurilor care însoţesc concedierile de personal.
- Evidenţierea importanţei acordate de către firme motivării personalului, precum şi a modului de evaluare a angajaţilor.
- Reliefarea modului în care se accede la programele de pregătire.
- Determinarea echităţii sistemului de salarizare.
- Identificarea importanţei acordate de conducere comunicării cu angajaţii.
- Măsura în care conducerile beneficiază de evoluţia în domeniul tehnologiilor de
- informare pentru a îmbunătăţi informarea şi consultarea angajaţilor sau dialogul social şi modul de utilizare a acestora.
- Evidenţierea importanţei acordate studiilor ergonomice şi a implicării conducerii în creşterea gradului de conştientizare privind riscurile profesionale.

Prezentăm, în continuare, un rezumat al **principalelor rezultate privind problematica investigată** care rezultă din analiza răspunsurilor obţinute.

Apărarea reputaţiei companiei este privită ca un motiv prioritar pentru a conduce o afacere în manieră etică. Loialitatea clienţilor, încrederea investitorilor, sunt, de asemenea, văzute ca motive-cheie. În permanenta şi acerba „luptă" de atragere a angajaţilor cei mai competenţi, managerii recunosc faptul că a avea un comportament etic este primordial, deoarece aceasta conduce la atragerea şi implicarea mai activă a angajaţilor în activităţile firmei. În strânsă legătură cu importanţa acordată de organizaţii

păstrării reputaţiei, teama de scandaluri corporative este considerată ca principalul factor din mediul de afaceri care motivează o conduită etică în domeniu.

În condiţiile în care firmele acordă o importanţă majoră comportamentului etic al angajaţilor, acestea au, într-o proporţie ridicată un **cod de etică** care guvernează relaţiile cu angajaţii şi cu publicul larg, sau sunt angajate într-un sistem de certificare în conformitate cu standardele sociale sau de mediu. Aceste **coduri scrise** se concentrează asupra **valorilor etice** şi asigură o bază solidă pentru organizaţie şi manageri în procesul de evaluare al planurilor şi acţiunilor.[213]

Departamentele de Resurse Umane au un rol esenţial în comunicarea valorilor şi standardelor organizaţiei şi în monitorizarea conformării cu propriul cod etic, scopul final al **pregătirii etice** fiind, pe lângă evitarea publicităţii negative şi obţinerea avantajului strategic, **evitarea comportamentului neetic** şi tratarea angajaţilor în mod **corect şi echitabil.**[214]

Deşi dialogul social este privit de manageri ca fiind direct legat de succesul oricărei organizaţii, fiind considerat esenţial pentru promovarea valorilor organizaţiei, rezolvarea conflictelor ce pot apărea în interiorul acesteia şi restabilirea unui climat armonios, conducerile beneficiază destul de puţin de evoluţia în domeniul tehnologiilor de informare pentru a îmbunătăţi informarea şi consultarea angajaţilor sau dialogul social.

Marea majoritate a firmelor au răspuns că practică o **politică de recrutare nediscriminatorie**, bazată pe tratament egal pentru toţi candidaţii.

În ceea ce priveşte recrutarea şi integrarea personalului puţin calificat, aproape două treimi din companii dezvoltă o colaborare cu agenţiile locale sau asociaţiile de inserţie. Intr-adevăr, tocmai pe baza acestei colaborări se poate realiza inserţia tinerilor necalificaţi sau a activelor marginalizate de o lungă perioadă de şomaj.

În timp ce companiile îşi îndeplinesc obligaţiile în ceea ce priveşte recrutarea persoanelor cu handicap, eforturile depuse pentru integrarea mai bună a acestor persoane se referă strict la amenajări ale programului şi spaţiului de lucru.

În ceea ce priveşte **măsurile care însoţesc concedierile**, în afară de măsurile de sprijin psihologic, angajatorii dezvoltă destul de puţine iniţiative care depăşesc cerinţele legale (reducerea timpului de lucru, pensionare anticipată, reconversie profesională).

O problematică deosebită este cea a **ergonomiei securităţii şi sănătăţii în muncă**, cele două domenii interacţionând profund. Astfel, beneficiile ergonomiei se reflectă în îmbunătăţirea securităţii şi sănătăţii în muncă, cu efecte pozitive concretizate într-o productivitate mai ridicată. Abordarea modernă a securităţii în muncă este una

213 A. Sherman, G. Bohlander, S. Snell, *Managing Human Resources*, South-Western College Publishing, 1998, p. 542.
214 *Ibidem*.

pluridisciplinară, care se orientează preponderent spre stabilirea unor sisteme de securitate în muncă şi nu asupra persoanei, aşa cum o făcea adoptarea tradiţională.[215]

Potrivit Benjamin O. Alli şi Lloyd L. Byars, "conştientizarea internaţională a dimensiunii şi importanţei securităţii şi sănătăţii în muncă rămâne, surprinzător, destul de modestă, iar multe organizaţii au întreprins şi întreprind foarte puţin în această direcţie".[216] În materie de prevenire a accidentelor de muncă, cea mai notabilă este implicarea sporită a conducerii în creşterea gradului de conştientizare privind riscurile profesionale.

În ceea ce priveşte **evaluarea competenţelor angajaţilor**: preocupări importante (probleme personale care pot afecta munca, intensitatea muncii percepută de către angajat, aşteptările în termeni de câştiguri salariale) sunt, în general, **suficient abordate** în interviul anual de evaluare.

Legat de evaluare, **sistemul de salarizare este considerat ca fiind nediscriminatoriu şi echitabil**, persoane care prestează aceeaşi muncă din punct de vedere cantitativ şi calitativ primind acelaşi salariu.

Drept **concluzie**, putem afirma că firmele investigate acordă o importanţă sporită eticii, dorind să-şi menţină o imagine bună pe piaţă şi să-şi păstreze loialitatea angajaţilor, încercând pe cât posibil, să evite practicile discriminatorii. Cu toate acestea, firmele nu dezvoltă, în marea lor majoritate, **practici de resurse umane originale**, care să depăşească aplicarea normelor de drept.

În contextul românesc, **integrarea preocupărilor sociale în definirea practicilor de resurse umane** se datorează, în principal, respectării legislaţiei muncii, companiile luând în considerare sancţiunile posibile şi evitând să se angajeze în comportamente oportuniste ale căror costuri sunt suportate de către comunităţile prezente şi viitoare.

Analiza eşantionului arată că există discrepanţe care să reducă valabilitate rezultatelor obţinute, şi în special:

- caracteristicile problemei studiate pot fi considerate a nu fi pe deplin prezentate în eşantion;
- fiecare dintre respondenţi aparţine populaţiei ţintă de profesionişti de resurse umane care pot discuta pe această temă, însă mărturiile sunt înregistrate şi comparate, fără a fi analizate circumstanţele singulare pe baza cărora au fost formulate de respondenţi.

Acest studiu ar putea fi continuat şi consolidat de cercetări bazate pe abordări calitative. Acest tip de cercetare, centrat pe practicile responsabile, ar permite în acelaşi timp, descrierea în detaliu, interpretarea şi validarea mărturiilor colectate.

---

[215] A. Manolescu, V. Lefter, A. Deaconu &co, *Op. cit.*, p. 373.
[216] B.O. Alli, *Op. cit.*, p. 359.

PARTEA a III -a
STUDIU PRIVIND DISCRIMINAREA PE PIAŢA MUNCII ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ ŞI ÎN ROMÂNIA

CAPITOLUL 5
ANALIZĂ PRIVIND PRINCIPALELE FORME DE DISCRIMINARE

În această parte a lucrării vom prezenta **principalele forme de manifestare ale discriminării** precum şi o analiză a evoluţiei percepţiei privind discriminarea, atât la nivelul cetăţenilor din România, cât şi în rândul celor din Uniunea Europeană, după cum urmează:

- discriminarea pe criterii de vârstă;
- discriminarea rasială;
- discriminarea pe baza genului social;
- discriminarea pe criterii religioase;
- discriminarea pe criterii de handicap.

5.1 Discriminarea pe criterii de vârstă

Discriminarea pe baza vârstei apare atunci când se stabilesc, fără justificare, practici diferenţiate în funcţie de criterii de vârstă. Aşa cum rasismul şi sexismul desemnează discriminarea bazată pe originea etnică şi pe gen, termenul de "*ageism*" desemnează, în terminologia anglo-saxonă, discriminarea faţă de muncitori datorită vârstei.

Acest tip de discriminare a făcut obiectul **unui raport al Comunităţii Europene**, care dă următoarele **definiţii:**

Discriminarea directă: „măsuri care vizează angajaţii în vârstă, care se bazează exclusiv pe criteriul vârstei şi nicidecum pe alţi factori, precum competenţele. Aceste măsuri limitează accesul persoanelor în vârstă la anumite posturi sau la programe de training".

Discriminarea indirectă: „măsuri care nu vizează direct vârsta, dar care au un impact negativ disproporționat asupra muncitorilor în vârstă față de celelalte categorii de angajați de vârste diferite, acest tip de discriminare fiind cel mai dăunător pentru angajați".[217]

Două ramuri de vârstă sunt atinse de acest tip de discriminare : cei mai tineri, noi-veniți pe piața muncii, și cei mai în vârstă, cu vârste peste 50 de ani.

Legislația europeană și cea românească impune clar: diferențierea bazată pe vârstă este admisă numai atunci când este justificată, nicio grupă de vârstă neputând fi un grup protejat, fiecare individ trebuind să acceadă și avantajele/inconvenientele legate de vârstă.

Principala formă de discriminare pe care o resimt angajații vârstnici este cea privind **dreptul de muncă** (incitare la plecare voluntară, acces mai greu la formare, dificultăți în găsirea unui loc de muncă, etc.).

Discriminarea bazată pe vârstă se clădește pe **stereotipuri** (credințe), opinii largi răspândite, în ceea ce privește vârsta existând numeroase astfel de stereotipuri privind **legătura între eficacitate și vârsta salariaților:**

- **firma nu are de ce să păstreze** în cadrul propriului personal, **persoane care, din punct de vedere al vârstei, nu mai sunt suficient de productive** în postul unde sunt angajate. Consecința unei astfel de concepții este suportarea de către colectiv a costului acestor lucrători în locul firmei.

Rentabilitatea individului este o funcție descrescătoare de vârstă. În prima perioadă a vieții profesionale, individul se formează și costă mai mult decât aduce firmei; în a doua fază, situația se inversează, salariatul devine rentabil și aduce firmei mai mult decât costă deoarece productivitatea sa este superioară salariului său; ultima fază corespunde sfârșitului vieții profesionale a salariatului când salariul său este mai ridicat și, chiar în condiții de productivitate egală, rentabilitatea sa este în scădere. Această teorie se bazează pe ideea că salariul este funcție crescătoare funcție de vârsta salariatului.

- productivitatea salariatului descrește cu vârsta.

Venind să infirme aceste stereotipuri, Acompora și Boissoneau[218] punctează că s-a dovedit că nivelul de productivitate al angajaților peste 40 de ani este la fel de variat ca cel al tinerilor. Mai mult, cercetătorii consideră că în situația în care există o corelație, aceasta constă în faptul că performanța tinde să se îmbunătățească cu vârsta. Majoritatea angajaților în vârstă percep locurile lor de muncă precum o responsabilitate pe care trebuie s-o îndeplinească la cele mai înalte standarde, acest lucru fiind, uneori, în contrast

---

[217] E. Drury, *Age Discrimination against olders workers in the european community. A comparative analysis*, Eurolink Age, 1993 în M. Sargeant, *Age discrimination in employement*, Aldershot, Hampshire, Burlington, VT: Ashgate, London, 2006, p. 5.

[218] A. Acompora, R. Boissoneau, *The needs of older workers in marketing organizations*, Journal of Professional Services Marketing, Vol. 15, Issue 2, 1997, p. 108, http://yourfuturehere.wordpress.com/2010/02/19/myths-and-stereotypes-about-older-workers/, consultat 11 iunie 2011.

direct cu atitudinea personalului mai tânăr, care caută locuri de muncă în scopul socializării.

Un studiu realizat în **Noua Zeelandă**, în rândul unor firme mici şi mijlocii, a arătat că angajaţii mai în vârstă sunt mai de încredere (83% dintre angajatorii intervievaţi au fost de acord cu această afirmaţie), mai loiali (81,2%), mai angajaţi (65,9%) şi au o tendinţă mai redusă de a părăsi locul de muncă decât cei tineri (61,6%). Totuşi, salariaţii vârstnici sunt consideraţi mai rezistenţi la schimbare (60,1%), mai greu de adaptat cu noua tehnologie (55,4%), mai rigizi (39,3%) şi mai puţin creativi (22,4%) decât cei tineri. Acest studiu a relevat faptul că, potrivit angajatorilor, personalul peste 45 de ani punctează la capitolul leadership (39,3%), etica muncii (45%) şi loialitate (50,3%), în timp ce angajaţii mai tineri, deşi sunt entuziaşti (35,2%) şi au competenţe în domeniul IT (66,9%), nu dau dovadă de calităţi de leadership (0,6%) sau de o puternică etică a muncii (1,1%).[219]

În mod asemănător, **un studiu realizat** în rândul mai multor ţări (Canada, Franţa, Germania, Japonia, Suedia, Marea Britanie, SUA, Brazilia, China, Egipt, Indonezia, India, Malaezia, Mexic, Polonia, Rusia, Arabia Saudită, Singapore şi Turcia), de **banca HSBC**[220], concluzionează că salariaţii vârstnici sunt mai loiali şi mai motivaţi decât cei tineri, dar mai puţin flexibili, mai puţin adaptaţi la utilizarea noilor tehnologii şi cu o capacitate mai redusă de învăţare. Un procent de 48% dintre angajatorii intervievaţi (30% consideră că vârstnicii sunt la fel de orientaţi spre tehnologie ca şi tinerii, iar 18% consideră că sunt mai orientaţi spre tehnologie) consideră că persoanele vârstnice sunt cel puţin la fel de competente în utilizarea tehnologiei ca mai tinerii lor colegi, 44% (34% consideră că vârstnicii au aceeaşi capacitate de a învăţa ca şi tinerii, iar 10% consideră că au o capacitate mai mare de a învăţa) considerând că aceştia sunt cel puţin la fel de rapizi în a învăţa. Doar 25% dintre respondenţi consideră persoanele vârstnice ca fiind mai puţin productive şi 24% consideră că sunt mai puţin motivate. (tabelul 5.1)

---

219 J. Mcgregor, L. Gray, *Stereotypes and older workers: the New Zeeland experience*, Social Policy Journal of New Zeeland, Issue 18, june 2002, pp. 169-172, http://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/journals-and-magazines/social-policy-journal/spj18/stereotypes-and-older-workers18-pages163-177.html, consultat 04 iunie 2011.

220 HSBC, *The Future of Retirement. What business want*, Londra: HSBC, 2006, http://www.hsbc.com/1/PA_1_1_S5/content/assets/retirement/2005_for_report_business.pdf, consultat 04 iunie 2011.

Tabelul 5.1 - Modul cum sunt percepuţi angajaţii în vârstă faţă de cei tineri de către angajatori

în %

Mai loiali	**58**	**Mai productivi**	**22**
La fel de loiali	**30**	**La fel de productivi**	**49**
Mai puţin loiali	**7**	**Mai puţin productivi**	**25**
Mai demni de încredere	**53**	**Mai orientaţi spre tehnologie**	**18**
La fel de demni de încredere	**35**	**La fel de orientaţi spre tehnologie**	**30**
Mai puţin demni de încredere	**8**	**Mai puţin orientaţi spre tehnologie**	**48**
Mai motivaţi	**26**	**Cu o capacitate mai mare de învăţare**	**10**
La fel de motivaţi	**45**	**Cu aceeaşi capacitate de învăţare**	**34**
Mai puţin motivaţi	**24**	**Cu o capacitate mai mică de învăţare**	**51**
Mai flexibili	**22**		
La fel de flexibili	**36**		
Mai puţin flexibili	**37**		

Sursa: HSBC, 2006, p. 6

Se poate **concluziona** că se poate lucra, în mod eficient, la orice vârstă, condiţia necesară fiind ca firmele să realizeze **strategii** care să prevină şi să gestioneze îmbătrânirea salariaţilor şi să vegheze să menţină o bună calitate a vieţii la locul de muncă, adaptând **organizarea ergonomică a muncii** astfel încât să permită salariaţilor în vârstă să fie competitivi şi sănătoşi.

Pentru a susţine această concluzie, vom prezenta câteva exemple de practici ale unor firme privind gestionarea îmbătrânirii forţei de muncă angajată.

Primul exemplu[221] este cel al marelui producător german de maşini, BMW, care se confruntă cu ceea ce experţii în demografie numesc „tsunami gri" (creşterea numărului persoanelor cu părul grizonat). Deşi constructorul putea să forţeze salariaţii vârstnici să se pensioneze sau putea să-i concedieze, acesta a respins aceste opţiuni, concepând un proiect prin care să se pregătească pentru îmbătrânirea angajaţilor. „Ştim de pe acum care

221 *How BMW deals with an ageing workforce* ,http://www.cbsnews.com/stories/2010/09/05/sunday/main6837469.shtml, consultat 04 iunie 2011.

va fi structura de vârstă a angajaţilor noştri în zece ani. Vârsta medie va creşte la 47 de ani, faţă de 40 de ani, cât este în prezent. Pentru a anticipa această evoluţie, am lansat un experiment pilot (în 2007) şi am strâns în uzina noastră, din Dingolfing, o echipă de muncitori, a căror vârstă medie corespunde cu cea pe care o va avea personalul nostru peste zece ani", afirma purtătorul de cuvânt al BMW. Angajaţii au fost întrebaţi ce ar trebui făcut, ca situaţia să fie îmbunătăţită. Astfel, când aceştia au spus că îi dor picioarele, s-au conceput pantofi speciali şi s-au făcut pardoseli din lemn, unora asigurându-li-se posibilitatea să lucreze stând pe un scaun ergonomic adaptat liniei de asamblare. De asemenea, alte schimbări au constat în re-proiectarea instrumentelor pentru o prindere mai uşoară, în instalarea unor monitoare noi de calculator, cu caractere mai mari şi a unor lupe suspendate, precum şi amenajare unor locuri unde muncitorii se pot întinde, în mod corespunzător şi terapeutic, în timpul pauzelor. Această ultimă inovaţie s-a dovedit utilă nu numai în timpul lucrului, angajaţii afirmând că au mai multă energie atunci când ajung acasă.

Rezultatele celor cca. 70 de mici modificări făcute la locul de muncă, în vederea scăderii erorilor şi a reducerii oboselii fizice, au fost imediate, constând în: creşterea productivităţii cu 7%, randamentul salariaţilor vârstnici fiind la fel de ridicat ca al celor tineri şi calitatea obţinută fiind chiar superioară, datorită experienţei acestora; absenteismul nu diferă de cel al ansamblului grupului; rata defectelor , pe această linie de asamblare a scăzut la zero.

Acest proiect este doar una dintre numeroasele măsuri concepute pentru a păstra angajaţii la locul de muncă cât mai mult timp, BMW oferind personalului său, printre altele, controale medicale riguroase, cursuri de alimentaţie echilibrată, programe de fitness şi, cel mai important, o gamă largă de ore flexibile.

În vederea păstrării angajaţilor vârstnici talentaţi care operează într-un mediu ce necesită forţă fizică şi rezistenţă, constructorul de maşini german Continental AG[222] a realizat o analiză a locurilor sale de muncă, încercând adaptarea cerinţele posturilor la nevoile angajaţilor.

După terminarea acestui studiu, Continental AG a introdus aşa-numitul "semafor la locul de muncă", un sistem de identificare a locurilor de muncă care sunt potrivite pentru lucrătorii de orice vârstă (verde), a celor care au nevoie de îmbunătăţire (chihlimbar) şi a locurilor de muncă care nu sunt pentru diverse vârste (roşu). Culorile au fost atribuite fiecărui loc de muncă în urma realizării unui profil care include oboseala fizică, cerinţele de concentrare, condiţiile de iluminare, zgomot, vibraţii şi temperaturile. Continental AG a concluzionat că un total de 25% până la 30% dintre locurile sale de muncă industriale sunt în curs de reproiectare pentru a spori adecvarea lor pentru lucrătorii mai în vârstă.

[222] *Contri introduce „age-friendly" factory programme*, http://www.tyrepress.com/News/business_area/21609.html, consultat 04 iunie 2011.

Potrivit datelor **Eurostat**, populaţia României s-a diminuat, în perioada 2006-2010, cu 148.027 de persoane, ajungând, la 1 ianuarie 2010, la o valoare de 21.462.186 de locuitori, dintre care: 64,75% adulţi (în scădere cu 198.016 persoane faţă de 2006), 15,15% tineri şi copii (în scădere, faţă de 15,55% în 2006) şi 20,10% vârstnici (în creştere, faţă de 19,23% în 2006). În rândul populaţiei adulte a crescut ponderea grupelor de vârstă 55-59; 40-44 ani; 20-24 ani şi a scăzut cea din grupele de vârstă 15-19 ani; 35-39 ani şi 45-49 ani. (tabelul 5.2)

Structura pe vârste a populaţiei denotă existenţa unui **proces de îmbătrânire demografică**, marcat, în principal, de scăderea natalităţii, care a dus la reducerea numărului populaţiei tinere, şi de creşterea ponderii populaţiei vârstnice. Consecinţele acestor tendinţe au dus la înregistrarea unei presiuni a populaţiei vârstnice asupra populaţiei adulte, potenţial active, şi implicit asupra sistemului de protecţie socială (ocupare, sănătate, asistenţă socială, asigurări sociale etc.).

Tabelul 5.2 - Evoluţia populaţiei României în perioada 2006-2010, pe grupe de vârstă

		2006	2007	2008	2009	2010
Tineri	**Persoane**	**3.359.795**	**3.318.388**	**3.279.242**	**3.263.872**	**3.252.118**
	%	**15,55**	**15,39**	**15,23**	**15,18**	**15,15**
Adulţi	**Persoane**	**14.093.674**	**14.070.858**	**14.053.815**	**14.000.416**	**13.895.658**
	%	**65,22**	**65,25**	**65,27**	**65,12**	**64,75**
Bătrâni	**Persoane**	**4.156.744**	**4.175.873**	**4.195.570**	**4.234.328**	**4.314.410**
	%	**19,23**	**19,36**	**19,50**	**19,70**	**20,10**

Sursa: Eurostat şi calculele autorului

Potrivit datelor **Eurostat**, la nivel european, ţările cu o rată de activitate şi cu o rată de ocupare a persoanelor cu vârste cuprinse între 55-64 de ani mari, sunt Danemarca, Germania şi Marea Britanie. Dacă în Danemarca, atât rata de activitate cât şi cea de ocupare cunosc o scădere uşoară în perioada 2006-2008, crescând în 2009, în Germania acestea urmează un trend pozitiv pe toată perioada, iar în Marea Britanie, rata de ocupare înregistrează o uşoară scădere în 2009. La polul opus, Malta, Polonia şi Ungaria înregistrează cele mai scăzute rate de activitate şi de ocupare. În România, aceste procente **înregistrează valori apropiate de media europeană**. (tabelul 5.3)

Tabelul 5.3 - Rata de activitate şi rata de ocupare a persoanelor cu vârste cuprinse între 55-64 de ani -%-

	2006		2007		2008		2009	
	RA*	RO**	RA	RO	RA	RO	RA	RO
Uniunea Europeană (27)	**46,4**	**43,5**	**47,2**	**44,6**	**48,1**	**45,6**	**49,1**	**46,0**
Austria	36,8	35,5	39,8	38,6	41,9	41,0	42,1	41,1
Belgia	33,6	32,0	35,9	34,4	36,1	34,5	37,2	35,3
Bulgaria	43,0	39,6	45,7	42,6	48,7	46,0	49,2	46,1
Danemarca	63,2	60,7	60,8	58,6	59,0	57,3	60,3	57,5
Franţa	40,4	38,1	40,2	38,2	40,0	38,2	41,4	38,8
Germania	55,2	48,4	57,5	51,5	58,8	53,8	61,1	56,2
Italia	33,4	32,5	34,6	33,8	35,5	34,4	37,0	35,7
Malta	30,6	29,8	29,6	28,5	30,4	29,2	29,6	28,1
Marea Britanie	59,1	57,3	59,3	57,4	59,9	58,0	60,3	57,5
Polonia	30,7	28,1	31,8	29,7	33,3	31,6	34,5	32,3
România	**42,8**	**41,7**	**42,4**	**41,4**	**44,2**	**43,1**	**43,9**	**42,6**
Spania	46,8	44,1	47,4	44,6	49,2	45,6	50,2	44,1
Ungaria	34,9	33,6	34,5	33,1	33,1	31,4	35,0	32,8

**RA – rata de activitate, ** RO – rata de ocupare*
Sursa : Eurostat, EFT

Conform **Institutului Naţional de Statistică** (INS), rata de ocupare a persoanelor cu vârsta între 55-64 ani, a fost, în trimestrul al IV-lea al anului 2010, de 39,1%, rămânând inferioară celei corespunzătoare segmentului 25-54 de ani (73,9%), valorile fiind mai mari în rândul bărbaţilor (48,2%), femeile (31,0%) constituind o categorie defavorizată pe piaţa muncii.

În trimestrul IV 2010, comparativ cu trimestrul IV 2009, rata şomajului pentru persoanele cu vârsta peste 55 ani a crescut de la 3,9% la 4,1% pentru bărbaţi şi a scăzut de la 1,7% la 1,6% pentru femei, iar rata şomajului pentru persoanele sub 25 de ani a crescut de la 20,0% la 22,8%.

Durata căutării unui loc de muncă creşte odată cu vârsta, astfel că, potrivit datelor Eurostat, în 2009, în rândul persoanelor cu vârsta între 55-64 ani, 32,1 % erau şomeri de peste un an, în timp ce persoanele cu vârsta între 25-49 ani, şomere de peste un an erau în procent de 31,8%, iar cele cu vârsta între 15-24 ani reprezentau 29,5% din totalul şomerilor. Aceste date confirmă faptul că şomajul de lungă durată este mai des întâlnit în rândul şomerilor cu vârste cuprinse între 45 şi 64 ani. La nivelul Uniunii Europene, 23,2% dintre persoanele între 15-24 ani erau, în 2009, în şomaj de peste un an, acest procent fiind de 48,2% pentru cetăţenii cu vârste între 55-64 ani.

Aceste date arată greutăţile cu care se confruntă persoanele vârstnice din România în a-şi găsi un alt loc de muncă.

În concluzie, printre problemele cu care se confruntă persoanele vârstnice în România, identificăm:

- dificultățile de percepere de către societate a persoanelor vârstnice ca reprezentând o importantă resursă culturală şi profesională;
- slaba conştientizare de către societate a importanței îmbătrânirii active ca element de bază în asigurarea egalității de şanse pe parcursul întregii vieți;
- accesul redus al femeilor de peste 55 de ani pe piața muncii.[223]

Cu toate că, din punct de vedere al efectelor directe şi uşor vizibile, am putea considera că **vârstnicii reprezintă cea mai discriminată categorie**, trebuie să avem în vedere şi **tinerii**. Potrivit datelor Eurostat, la 1 ianuarie 2010, totalul populației tinere, cu vârsta cuprinsă între 15-29 de ani, a reprezentat, în România, 21,5% din populația țării, din care 51,1% populația masculină şi 48,9% feminină. Potrivit Barometrului de Incluziune Socială 2010[224], pentru bărbați, a avea o vârstă peste 40 de ani sau sub 25 de ani reprezintă un impediment major în găsirea unui loc de muncă, în timp ce femeile consideră doar vârsta de peste 40 de ani ca fiind un obstacol la angajare. Astfel, Parlamentul European afirmă, într-o rezoluție din 6 iulie 2010, că **tinerii se confruntă adesea cu discriminarea pe motive de vârstă** atunci când intră pe piața muncii şi când sunt desființate locuri de muncă şi că bărbații tineri reprezintă categoria cel mai grav afectată de şomaj în actuala criză economică, acest lucru fiind confirmat de datele INS, potrivit cărora, rata şomajului în trimestrul IV 2010 are cel mai ridicat nivel (22,8%) în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15 şi 24 ani, cei mai afectați fiind cei din mediul urban (cu o rată a şomajului de 31,2%). (tabelul 5.4)

Tabelul 5.4 - Rata şomajului BIM[225] în România, pentru persoanele în vârstă de 15-24 ani în trimestrul IV 2010

-%-

	Total	Masculin	Feminin	Urban	Rural
Rata şomajului BIM pentru persoanele în vârstă de 15-24 ani	22,8	22,9	22,6	31,2	15,7

Sursa: INSSE

---

[223] *Planul de dezvoltare regională 2007-2013 Regiunea de Vest*, http://www.oirposdru-vest.ro/Documente%20utile/pdr/Capitolul%20VIII%20Egalitatea%20de%20sanse.pdf, consultat 30 octombrie 2010.

[224] *Barometrul de incluziune socială 2010. Sondaj reprezentativ la nivel național în rândul angajaților şi angajatorilor din România*, http://media.unibuc.ro/attachments/article/909/Barometrul%20de%20Incluziune%20Sociala%202010_Angajati_ Angajatori_07.10.2010.pdf, consultat 30 octombrie 2010.

[225] ***Rata şomajului*** în sens ***BIM*** reprezintă ponderea şomerilor BIM în populația activă. ***Şomerii*** în sens ***BIM*** sunt persoanele în vârstă de 15-74 ani care îndeplinesc simultan următoarele 3 condiții: (i) nu au un loc de muncă; (ii) sunt disponibile să înceapă lucrul în următoarele două săptămâni; (iii) s-au aflat în căutare activă a unui loc de muncă, oricând în decursul ultimelor patru săptămâni.

Faţă de trimestrul IV 2009, rata şomajului în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15 şi 24 ani a crescut cu 2,8%, tendinţa de creştere manifestându-se şi în rândul celor din mediul urban (+3,8%) şi rural (+1,7%), însă faţă de trimestrul III 2010, această rată înregistrează o scădere uşoară de 0,1%. Comparativ cu trimestrul III 2010, se observă o scădere a ratei şomajului în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15 şi 24 ani din mediul urban (-2,8%) şi o creştere a acesteia în rândul tinerilor din mediul rural (+1,2%). (figura 5.1)

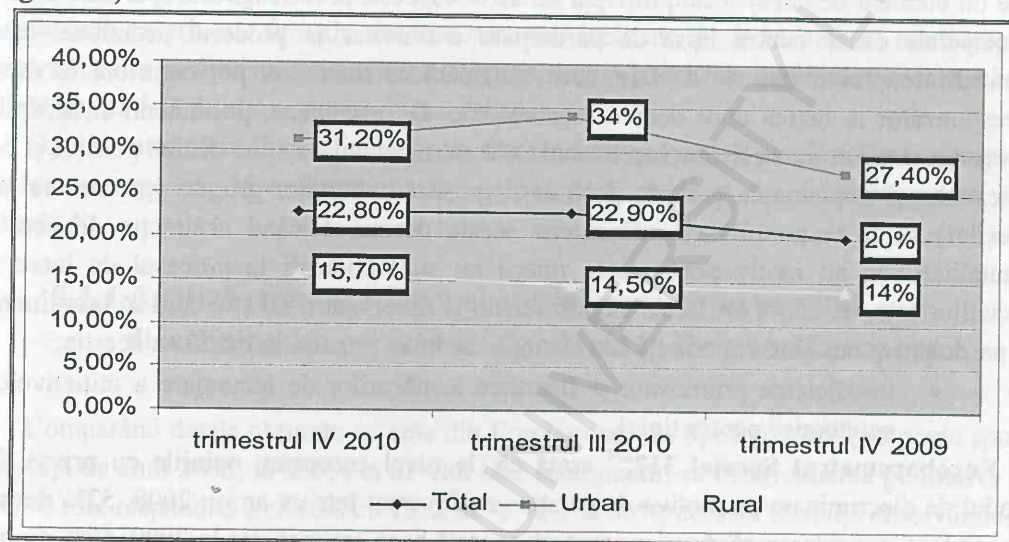


Figura 5.1 Evoluţia ratei şomajului BIM în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15 şi 24 ani, în România
Sursa: INSSE

Potrivit **unui sondaj de opinie** realizat de Agenţia Naţională pentru Sprijinirea Iniţiativei Tinerilor, în 2008, 37,3% din tinerii chestionaţi considerau că vor trăi mai bine. Cei mai mulţi tineri considerau ca o problemă stringentă lipsa şanselor de a accede la un loc de muncă (80%), 56% erau nemulţumiţi de nivelul veniturilor obţinute, 22% considerând că aceste venituri ajung „numai pentru strictul necesar", 70% declarându-se neîncrezători în personalităţile politice. Astfel, se poate considera că "lipsa de performanţă la nivel înalt a învăţământului universitar şi promovarea redusă a valorilor în întreaga societate românească îi determină pe mulţi tineri să părăsească ţara, atât pentru studii, cât şi pentru găsirea unui loc de muncă".[226]

În prezent, ca efect al crizei economice, 37% dintre români (dintre care, în mare măsură tineri) se declară neîncrezători în şansele de a-şi păstra locul de muncă, 28,10% (în mare măsură, vârstnici) consideră că, în condiţiile unei concedieri, e puţin probabil să

[226] Tinerii, marfa nevandabilă de pe piaţa muncii, articol în Curierul Naţional, anul 15, nr. 5763, 25 august 2010 (http://www.curierulnational.ro/Specializat/2010-08-25/Tinerii,+marfa+ nevandabila +de+pe+piata+muncii, consultat 30 octombrie 2010).

se mai poată angaja, 57,4% fiind supuşi riscului ca veniturile să nu le mai permită achitarea datoriilor curente şi achiziţionarea bunurilor necesare, în următoarele luni.[227]

Principalele probleme ale tinerilor din România sunt:

- accesul slab pe piaţa muncii;
- slaba reprezentare în procesul de luare a deciziilor.

Deşi, la nivel european, participarea tinerilor în procesul decizional guvernamental este un element de bază, acest principiu nu este respectat în întreaga Europă. Una dintre principalele cauze pentru lipsa de participare a tinerilor în procesul decizional este **mentalitatea factorilor de decizie**, care consideră că tinerii nu pot contribui în mod corespunzător la luarea unor decizii responsabile. De asemenea, politicienii şi oficialii guvernamentali ar putea fi convinşi că numai ei au mandatul de a lua decizii politice şi de a dezvolta şi implementa politici, şi că ar fi greşit ca anumitor grupuri (precum cel al tinerilor) să li se permită să influenţeze aceste decizii. Făcând abstracţie de aceste mentalităţi, un alt motiv pentru care tinerii nu sunt chemaţi la procesul de luare a deciziilor este, de multe ori, acela că politicienii şi funcţionarii nu ştiu cum să lase tinerii să participe, ei neavând experienţă sau exemple de bune practici în lucrul cu aceştia;

- insuficienta promovare şi finanţare a măsurilor de încurajare a iniţiativelor economice pentru tineri.

Eurobarometrul Special 317[228] arată că, la nivel european, opiniile cu privire la gradul de discriminare pe motive de vârstă s-au inversat într-un an: în 2008, 52% dintre respondenţi considerau că discriminarea pe această bază era rară, iar în 2009, 57% dintre persoane cred că este răspândită, şi numai 38% cred că este rară. (figura 5.2)

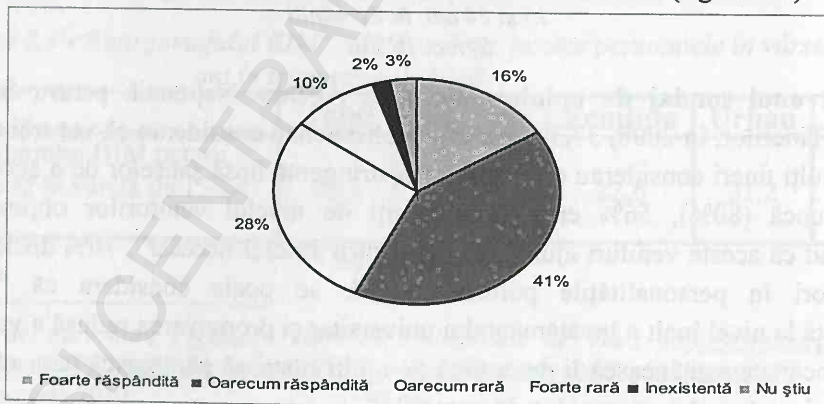


Figura 5.2 Percepţia privind discriminarea pe baza vârstei în UE 27
Sursa: Special Eurobarometer 317: Discrimination in the EU in 2009, noiembrie 2009

[227] Eurobarometrul *„Monitoring the social impact of the crisis: public perceptions in the European Union - Wave 4"*, iunie 2010 (http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_289_en.pdf, consultat 30 octombrie 2010).

[228] Special Eurobarometer 317: Discrimination in the EU in 2009, noiembrie 2009 (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf, consultat 30 octombrie 2010).

Majoritatea respondenţilor din 22 de ţări, consideră că această discriminare este răspândită, Ungaria fiind în frunte, cu 79% din răspunsuri care confirmă că discriminarea pe motive de vârstă este răspândită în ţara lor, urmaţi de către respondenţii din Republica Cehă (74%), din Franţa (68%), din Letonia (67%) şi din Olanda (66%).

Deşi barometrul nu arată dacă respondenţii asociază discriminarea pe motive de vârstă unui grup specific de vârstă, indică, totuşi, faptul că respondenţii cu vârsta de 40 sau mai mult sunt cei mai înclinaţi să spună că o astfel de discriminare este larg răspândită.

În ceea ce priveşte femeile, acestea sunt mai înclinate decât bărbaţii să considere că discriminarea pe motive de vârstă este larg răspândită (60% faţă de 55%), în aceeaşi linie ca percepţia faţă de alte tipuri de discriminare.

Opinia **românilor** în ceea ce priveşte **discriminarea bazată pe vârstă** este apropiată de cea europeană, 55% dintre români considerând că acest tip de discriminare este răspândit.

5.1.1 Analiză comparativă a evoluţiei percepţiei privind discriminarea pe criterii de vârstă în Uniunea Europeană

Comparând datele obţinute cu cele din Eurobarometrul Special 296[229], se poate spune că, faţă de anul 2008, în 2009, la nivelul UE, sentimentul că discriminarea pe motive de vârstă este răspândită a crescut cu 16%, de la 42% la 58%, această tendinţă observându-se în toate ţările analizate, unde, exceptând Portugalia (+2%) şi Italia (+8%), diferenţele sunt mai mari de 10%. În 2009, cele mai mari creşteri, faţă de anul 2008, au fost înregistrate în Cipru (+27%), **România (+25%)**, Franţa (+22%) şi Olanda (+22%).

Principalul motiv al creşterii sentimentului că discriminarea pe motive de vârstă este răspândită poate fi considerat criza economică, unul dintre efectele sale fiind legat, aşa cum s-a mai arătat anterior, de nesiguranţa europenilor mai în vârstă privind locul de muncă.

Dacă percepţiile s-au schimbat mult faţă de 2008, atunci când compară situaţia din 2009 cu cea din urmă cu cinci ani, respondenţii sunt mai înclinaţi să afirme că discriminarea pe motive de vârstă este în prezent mai puţin răspândită (47%) decât mai răspândită (42%).

Majoritatea respondenţilor din paisprezece ţări consideră că discriminarea pe motive de vârstă este în 2009 mai puţin frecventă decât 2004, pe primele trei poziţii aflându-se Cipru (77%), Danemarca (64%) şi Malta (62%). Doar 41% dintre respondenţii din **România** consideră că discriminarea pe motive de vârstă este în 2009 mai puţin frecventă decât în urmă cu cinci ani. La polul opus, 73% dintre respondenţii din Ungaria, 65% din

229 Special Eurobarometer 296: Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes, iulie 2008 (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_en.pdf, consultat 30 octombrie 2010).

Republica Cehă şi 60% din Slovacia consideră că discriminarea pe motive de vârstă este, în 2009, mai răspândită decât în 2004. **În România**, procentul celor care cred că acest tip de discriminare este mai răspândit față de 2004 este de 40%.

5.2 Discriminarea rasială

Articolul 1 al **Convenției ONU** din 7 martie 1966 defineşte **discriminarea rasială**, astfel: „expresia discriminare rasială vizează orice distincție, excludere, restricție sau preferință fondată pe rasă, culoare, ascendență sau origine națională sau etnică, care are ca scop sau ca efect distrugerea sau compromiterea recunoaşterii,beneficiului sau exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor şi libertăților fundamentale ale omului, în domeniile politic, economic, social, cultural sau în orice alt domeniu al vieții publice".

Astfel, discriminarea rasială implică tratarea unei persoane (un candidat sau un angajat) nefavorabil numai pentru că el / ea este de o anumită rasă sau din cauza caracteristicilor personale asociate cu rasa (precum textura părului, culoarea pielii ori anumite caracteristici faciale). De asemenea, discriminarea rasială poate presupune tratarea unei persoane nefavorabil, deoarece respectiva persoană este căsătorită cu o persoană de o anumită rasă sau culoare sau din cauza legăturii persoanei cu o organizație sau grup care este în general asociat cu oameni de o anumită culoare.

Este recunoscut faptul că fiecare persoană, inclusiv membrii majorității societății, au o identitate etnică.

La nivel european, **nu există o definiție recunoscută** a **minorităților etnice** sau a **minorităților** în general. O definiție este dată de către grupul consultativ de experți privind incluziunea socială a minorităților etnice şi participarea lor deplină pe piața forței de muncă, care afirmă că: "Termenul general de <<minoritate etnică>> este folosit nu pentru a defini o categorie juridică, ci ca un termen larg şi pur descriptiv (în sensul de persoane care nu fac parte din majoritatea etnică)"[230].

Noi ne vom concentra asupra celor a căror etnie este diferită de cea a majorității din societate, tratându-le pe cele care sunt vulnerabile sau dezavantajate din punct de vedere social, în special în ceea ce priveşte accesul la piața muncii sau participarea deplină la viața economică şi socială. Evident, nu toți membrii minorităților etnice sunt defavorizați. Cele care trăiesc în zonele de frontieră şi sunt recunoscute oficial ca fiind grupuri minoritare sunt protejate în mod corespunzător de lege, care urmăreşte ca acestea să-şi păstreze identitatea culturală prin dispoziții speciale referitoare la reprezentarea politică, educație, servicii sociale, ocuparea forței de muncă şi condiții fiscale. Cu toate acestea, în toate statele membre UE există comunități dezavantajate care, deşi sunt diferite de

[230] Raportul *Ethnic minorities in the labour market: an urgent call for better social Inclusion*, Bruxelles, 2007, p. 28, http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=766&langId=en, consultat 5 noiembrie 2010.

societatea majoritară la nivel lingvistic, religios şi cultural, nu sunt recunoscute ca minorităţi etnice. (figura 5.3)

În unele ţări din Uniunea Europeană, minorităţile etnice defavorizate sunt compuse din cetăţeni de origine etnică diferită, imigranţi, solicitanţi de azil sau refugiaţi, în timp ce, în majoritatea ţărilor membre din Europa de Est (Estonia, Lituania, Polonia, România, Slovacia), chiar dacă minorităţile etnice au fost mereu numeroase, imigrarea este un fenomen limitat. Din categoria grupurilor defavorizate putem aminti romii (în Bulgaria, Ungaria, Slovacia, Cehia, România) şi turcii în Bulgaria.



Figura 5.3 Zona membrilor minorităţilor etnice dezavantajaţi din punct de vedere social
Sursa: raportul Ethnic minorities in the labour market: an urgent call for better social Inclusion, Bruxelles, 2007, p. 28

În condiţiile în care în unele ţări înregistrarea originii etnice nu este autorizată, iar în altele, datele oficiale nu conţin nicio informaţie despre originile etnice şi auto-identificare, nu există, la nivel european, date precise şi complete despre minorităţile etnice.[231]

Romii reprezintă comunitatea etnică minoritară cea mai importantă din Uniunea Europeană, considerându-se că numărul lor depăşeşte 10 milioane.[232] (tabelul 5.5)

[231] Raportul *Ethnic minority and Roma women in Europe. A case for gender equality?*, Comisia Europeană, noiembrie 2008, p. 18.
[232] Raportul *The Situation of Roma in an Enlarged European Union*, Comisia Europeană, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union, 2004, p. 7.

Tabelul 5.5 - Numărul estimat al populației rome la nivel național

Țara	Numărul estimat al populației rome la nivel național	Țara	Numărul estimat al populației rome la nivel național
Austria	Între 15 000 și 20 000 la jumătatea anilor '90*	Irlanda	Între 20 000 și 27 000 la mijlocul anilor 90*
Belgia	Între 10 000 și 15 000 (0.1% din populație).	Italia	Între 85 000 și 120 000 la mijlocul anilor 90*
Cipru	Estimativ 700 de persoane	Lituania	Datele de la recensământul din 2001 - 2 571 (0.07% din total populație).
Cehia	Potrivit recensământului 2001: 32903 (0.3% din populație), dintre care 48.7% femei. Cifra reală se estimează ca fiind între 160000 și 200000 (între 1.5% și 1.9% din populație). La mijlocul anilor 90* numărul estimat era de până la 300000	Luxemburg	În 1994, un număr între 200 și 500 (0.05 - 0.12% din total populație).
Germania	Între 85 000 și 120 000 la mijlocul anilor 90*	Olanda	Între 30 000 și 40 000 la mijlocul anilor 90*
Danemarca	2 000 (0.0003% din total populație). La mijlocul anilor '90, între 2 500 și 4 500*.	Polonia	Potrivit recensământului din 2002, avem un număr de 12900 (sub 0.5% din total populație). La mijlocul anilor '90, populația romă din Polonia era estimată între 15 000 și 60 000*, reprezentând 0.1% din populație.
Grecia	Între 250 000 și 300 000. La jumătatea anilor '90, numărul se estima între 140 000 și 200 000*.	Slovacia	În timp ce recensământul din 2001 evidențiază un număr de 90 000 romi, specialiștii estimează nu număr de 350000 (49.8% femei). Numărul estimate la jumătatea anilor '90 era între 458 000 și 520 000*.
Spania	Între 90 000 și 100 000 (2.2 - 2.4% din populație). Estimativ, la jumătatea anilor '90, numărul era între 500 000 și 600 000*.	Suedia	Între 15 000 și 20 000 la mijlocul anilor 90*
Finlanda	Estimativ, la jumătatea anilor '90, numărul era între 5 000 și 8 000*.	Marea Britanie	Între 200 000 și 300 000 (mai puțin de 0.005% din populație). La mijlocul anilor '90 se estimează un număr cuprins între 80 000 și 100 000*.

Ţara	Numărul estimat al populaţiei rome la nivel naţional	Ţara	Numărul estimat al populaţiei rome la nivel naţional
Franţa	250 000 – 300 000	**Bulgaria**	371 356 (49.7% femei), 4.5%din totalul femeilor bulgare fiind de etnie romă. La mijlocul anilor '90, numărul romilor era estimat între 500000 şi 800000* (8.4% din total populaţie).
Ungaria	Romii sunt cel mai mare grup minoritar din Ungaria, estimat la un număr de 570 000 (6% din populaţie).	**România**	**Potrivit recensământului din 2002, romii reprezentau 2,5% din populaţie, fiind al doilea grup etnic, după maghiari (6,6% din populaţie). La mijlocul anilor '90, se estima un număr între 1400000 şi 2500000* (9,5% din populaţie). În raportul de ţară pentru Comisia Europeană din 2004 se estimează un număr între 1,8 milioane şi 2,5 milioane de romi.**

Sursa: Gender inequalities in the risk of poverty and social exclusion for disavantaged groups in thirty European countries,, Comisia Europeană, iulie 2006, pp. 101-102;
**T. Machiels, Keeping the Distance or Taking the Chances: Roma and Travellers in Western Europe, ENAR, 2002, p. 11*

De asemenea, **comunităţile de romi sunt grupurile care riscă cel mai mult marginalizarea** şi care se confruntă cu numeroase probleme socio-economice, precum: inegalitate socială larg răspândită şi discriminare, standarde de trai precare (numeroase familii trăiesc în sărăcie), nivel scăzut de educaţie, perspective de angajare reduse sau inexistente, rate mai ridicate ale şomajului, niveluri mai scăzute de venit, stare de sănătate şi condiţii de locuire precare şi acces redus la serviciile publice. Femeile rome sunt mai dezavantajate decât bărbaţii romi şi decât membrii altor grupuri etnice minoritare.[233]

Populaţia romă înregistrează rate ale sărăciei mai mari decât majoritatea populaţiei în numeroase ţări, precum Albania, Kosovo şi România. (figura 5.4)

[233] Comisia Europeană, *Equality and nondiscrimination, annual report 2005*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, p. 25, Brussels http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1608&langId=en

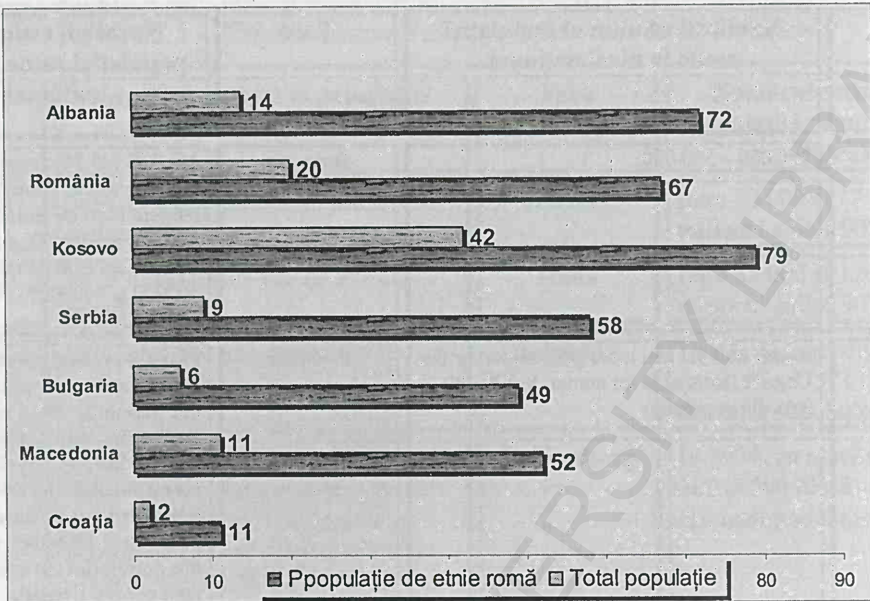


Figura 5.4 Ratele sărăciei pentru populaţia romă, pe ţări
Sursa: UNDP, 2006

Comunităţile de romi sunt caracterizate prin nivel scăzut de educaţie, cu o rată ridicată de analfabetism şi frecventarea şcolii redusă de către copii. Un procent de 38% dintre copiii romi nu termină ciclul primar, comparativ cu doar 4% din restul populaţiei. Doar 33% dintre copiii romi termină ciclul gimnazial, comparativ cu 86% din restul copiilor, situaţia fiind şi mai critică în ciclurile superioare (figura 5.5, figura 5.6).

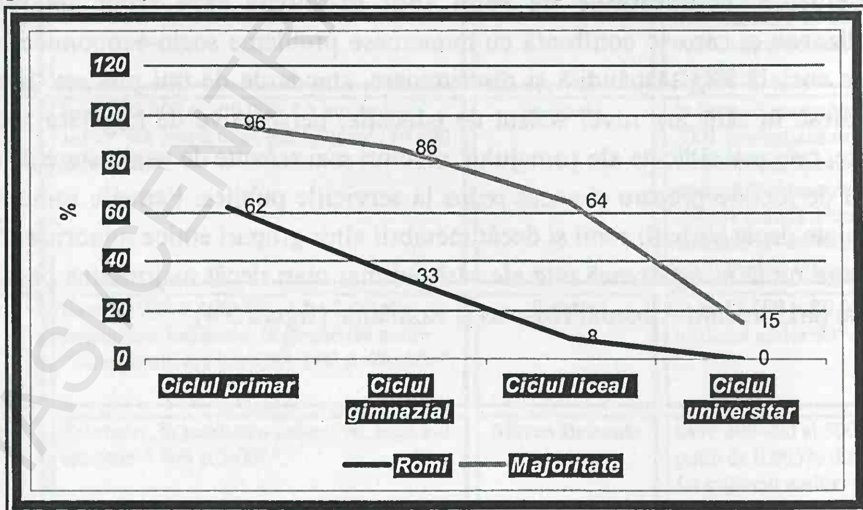


Figura 5.5 Diferenţe privind înscrierea în ciclurile de învăţământ între copii romi şi restul populaţiei
Sursa: UNDP, 2006

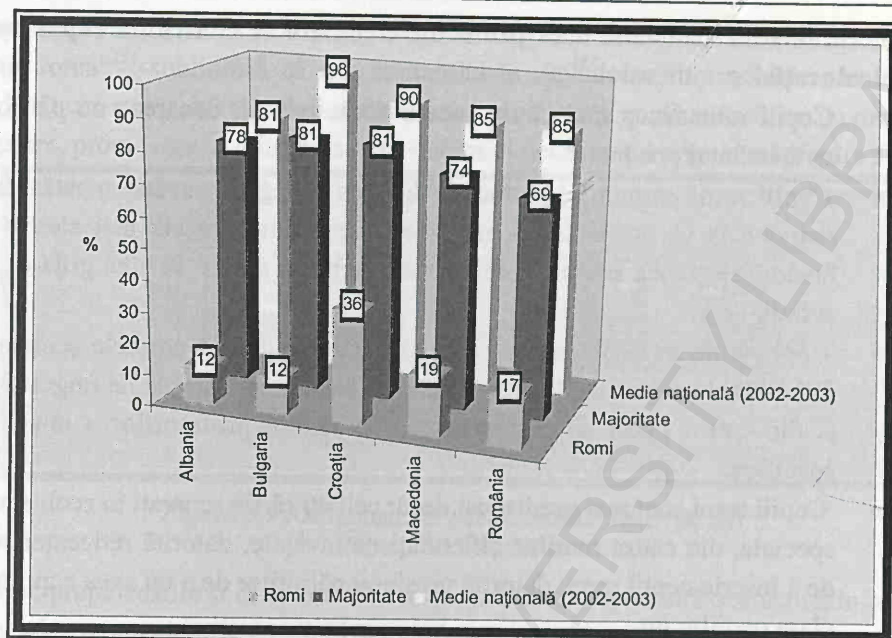


Figura 5.6 Rate de înscriere în învățământul gimnazial, pe țări
Sursa: UNDP, 2006

Analizând ratele de înscriere în ciclurile de învățământ se observă că femeile rome au un nivel de educație mai scăzut decât bărbații, doar 56% dintre acestea înscriindu-se în ciclul primar, spre deosebire de 68% dintre bărbații romi, discrepanțele păstrându-se la toate ciclurile de învățământ. (figura 5.7).

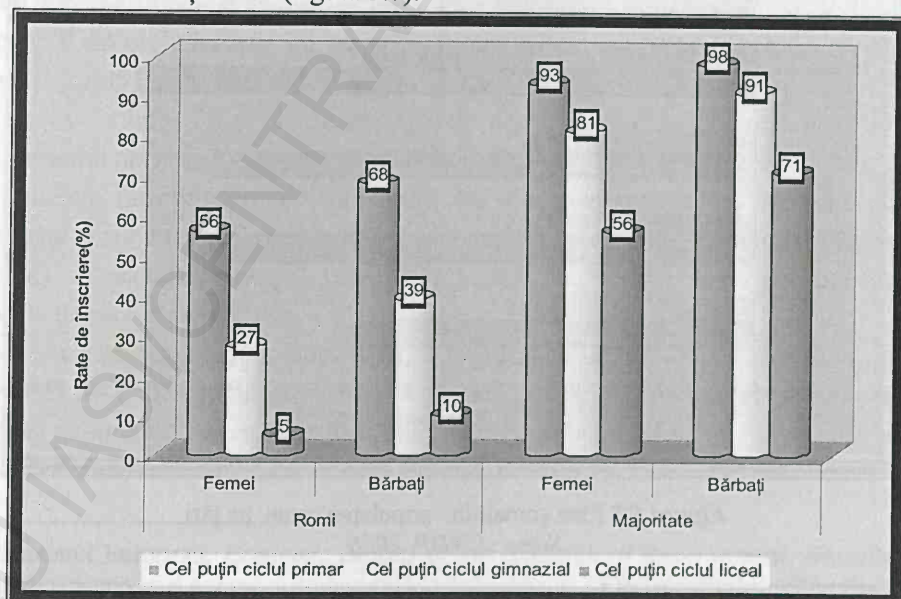


Figura 5.7 *Ratele de înscriere pe cicluri de învățământ, pe sexe*
Sursa: UNDP, 2006

Aceste rezultate se datorează unor **problemele cu care se confruntă copiii romi în** domeniul **educației**, printre care:[234]

- Copiii romi încep mai târziu şcoala decât ceilalţi, deoarece nu participă la învățământul pre-şcolar.
- Copiii romi participă la educaţie în mod neregulat, având o rată mare de abandon la vârsta de 12-14 ani, acest lucru fiind prezent mai ales în cazul fetelor (ele având responsabilitatea, ca mame şi surori, să aibă grijă de copiii şi frații lor).
- Copiii romi au probleme mai mari în a se adapta la normele şcolare şi au dificultăți mai mari de învăţare, atât din cauza unor probleme lingvistice, cât şi din cauza lipsei de conştientizare în rândul profesorilor a nevoilor lor specifice.
- Copiii romi sunt mai predispuşi decât ceilalţi să fie separați în şcoli sau clase speciale, din cauza marilor dificultăți de învățare, datorită reticenței şcolilor de a înscrie copiii romi, datorită presiunii părinților de a nu avea copii romi în clasa copiilor lor.

În ceea ce priveşte **accesul pe piața muncii,** ratele şomajului sunt mai mari pentru populația de etnie romă, comparativ cu cele ale restului populației (figura 5.8).

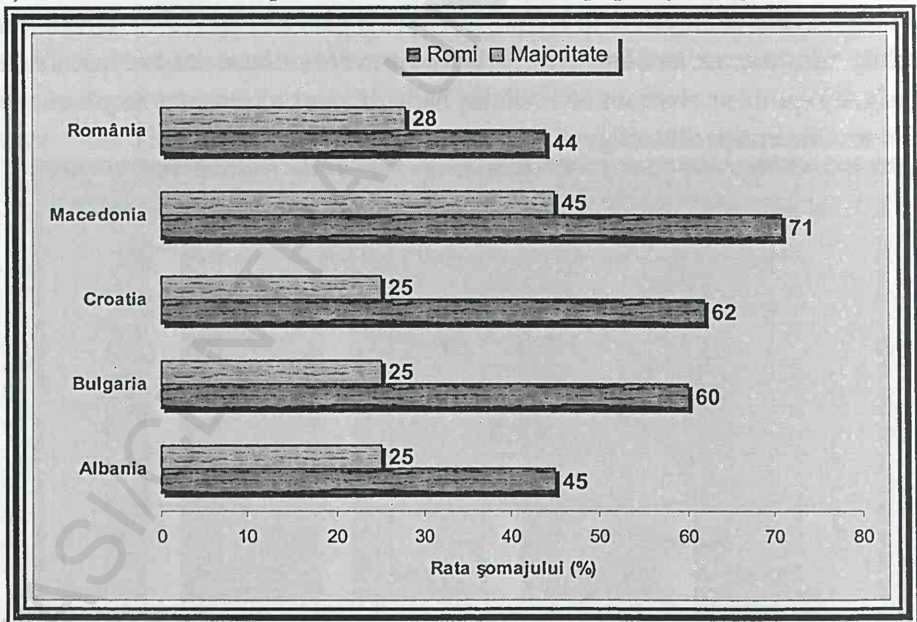


Figura 5.8 Rata şomajului populației rome, pe țări
Sursa: UNDP, 2006

[234] Raportul *Ethnic minority and Roma women in Europe. A case for gender equality?,* Comisia Europeană, noiembrie 2008, p. 107.

Raportul Parlamentului European din 2006 "Aspecte economice ale condiţiei femeilor de etnie romă"[235] subliniază că rata şomajului în rândul femeilor adulte rome este mai mare decât cea a restului populaţiei, femeile de etnie romă confruntându-se cu prejudecăţi la angajare, promovare şi primind salarii mai mici decât restul populaţiei (figura 5.9).

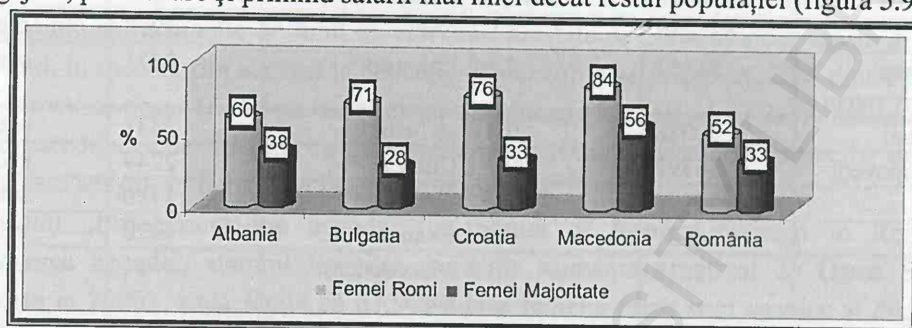


Figura 5.9 Rata şomajului pentru femeile rome, pe ţări
Sursa: UNDP, 2006

Astfel, prejudecăţile şi discriminarea pe piaţa muncii reprezintă obstacole, în condiţiile în care, adesea, angajatorii şi ceilalţi angajaţi nu acceptă muncitori romi.

Lucrul pe cont propriu constituie una din formele cele mai tradiţionale şi frecvente modalităţi de ocupare în rândul romilor. În Spania, potrivit Secretariatului Fundaţiei pentru Romi, aproape 50% dintre romii angajaţi au raportat că au o activitate independentă sau că ei colaborează în afacerea familiei.[236]

Dezavantajele femeilor rome cu care se confruntă pe piaţa muncii, de multe ori legate de rolul lor tradiţional în familie şi a sarcinilor lor frecvente, precum şi de lipsa lor de calificare şi de prejudecăţile cu care se confruntă, sunt reflectate în mod clar în datele privind şomajul din România. Acestea arată că incidenţa şomerilor în rândul femeilor rome cu vârste între 25 şi 54 de ani este de patru ori mai mare decât pentru celelalte femei, şomajul nefiind o fază temporară, ci mai degrabă o situaţie pe termen lung.

În întreaga Europă, femeile rome sunt cel mai adesea angajate în munci auxiliare, necalificate şi solicitante fizic, precum şi în activităţi sezoniere şi ocazionale (de exemplu, curăţenia), în economia neagră care oferă salarii foarte mici şi nu permite accesul la prestaţiile de securitate socială.

Conform recensământului populaţiei, desfăşurat în anul 2002, în România, procentul reprezentat de cetăţenii de altă etnie se ridica la 10,5% din totalul populaţiei, 20 de minorităţi naţionale fiind reprezentate în Parlament (tabelul 5.6).

---

[235] Parlamentul European, *Economic aspects of the condition of Roma women*, Bruxelles, 2006, http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P6-TA-2006-0244+0+DOC+PDF+V0//EN, consultat 08 aprilie 2011.

[236] Raportul *Ethnic minority and Roma women in Europe. A case for gender equality?*, Comisia Europeană, noiembrie 2008, p. 118.

Tabelul 5.6 - Grupuri etnice existente în România

Etnie	Număr de persoane	Procent din populație	Etnie	Număr de persoane	Procent din populație
Maghiari	1434377	6,6	Evrei	5870	sub 0,1
Romi	535250	2,5	Cehi	3938	sub 0,1
Ucraineni, Inclusiv ruteni	61353	0,3	Polonezi	3671	sub 0,1
Germani	60088	0,3	Italieni	3331	sub 0,1
Ruşi-lipoveni	36397	0,2	Chinezi	2249	sub 0,1
Turci	32596	0,2	Armeni	1780	sub 0,1
Tătari	24137	0,1	Ceangăi	1370	sub 0,1
Sârbi	22518	0,1	Macedoneni slavi	731	sub 0,1
Slovaci	17199	0,1	Albanezi	520	sub 0,1
Bulgari	8092	sub 0,1	Caraoveni	207	sub 0,1
Croați	6786	sub 0,1	Sloveni	175	sub 0,1
Greci	6513	sub 0,1	Găgăuzi	45	sub 0,1

Sursa: http://www.recensamant.ro/pagini/rezultate.html#, consultat 05 noiembrie 2010

Dintre toate grupurile etnice din România, cea mai discriminată categorie pare a fi cea a romilor.

Într-un **raport Romani CRISS**[237], se arată că anul 2009, în România, a fost marcat de numeroase conflicte interetnice, distrugeri ale caselor romilor şi alungarea acestora din localitățile în care domiciliau, încălcarea flagrantă a drepturilor omului, situația fiind mai alarmantă, în contextul în care extremismul împotriva etnicilor romi a câştigat teren în multe state europene, precum Italia, Franța, Cehia, Slovacia, Ungaria.

Reprezentantul Asociației Romani CRISS prezintă statisticile sumbre referitoare la romi: peste 26% dintre romi îşi duc viața numai din ajutorul social, 14,4% mizează pe venitul minim garantat, iar 80% trăiesc în sărăcie.

O altă **problemă majoră a populației rome** o reprezintă **accesul la educație**. Datele statistice arată că aproape 80% dintre tinerii neşcolarizați sunt de etnie romă, iar 38% dintre aceştia sunt analfabeți funcționali, doar 9% dintre tinerii romi reuşind să termine liceul. Cauzele abandonului şcolar sunt considerate a fi costurile prea mari pentru educație, distanțele mari până la instituțiile de învățământ şi problemele de sănătate. De asemenea, cei mai mulți părinți refuză să-şi dea copiii la şcoală, considerând că aceştia au atins deja nivelul necesar de cunoştințe, un alt motiv sunt căsătoriile timpurii, dar şi faptul că unora dintre romi le este impus să muncească din copilărie.[238]

---

[237] Raport Romani CRISS – anul 2009: Prezentare cazuri de încălcare a drepturilor omului în România, 10 decembrie 2009, p. 1, http://www.romanicriss.org/Annex%2012%20Rap%20dr%20omului_RCRISS10dec09.pdf, consultat 08 aprilie 2011.

[238] http://www.hotnews.md/articles/view.hot?id=4491 consultat 05 noiembrie 2010.

Studiu realizat de către **United Nations Development Program** (UNDP) „Faces of poverty, faces of hope" (Feţe ale sărăciei, feţe ale speranţei), lansat în anul 2005 arată că bărbaţii romi neangajaţi (25-54 de ani) sunt în proporţie de 20%, în timp ce femeile rome neangajate au o pondere de 35%, diferenţele între bărbaţii şi femeile de etnie romă accentuându-se în funcţie de tipul de activităţi prestate pe piaţa muncii, aceste diferenţe rezultând, în special, din accesul la educaţie. Referitor la acest aspect, 23% dintre femeile rome cu vârste peste 16 ani nu beneficiază de educaţie formală, doar 3,7% dintre acestea urmând studii liceale. În ceea ce priveşte bărbaţii romi cu vârsta de peste 16 ani, doar 14% dintre aceştia au beneficiat de educaţie formală.[239]

Studiul „Broadening the agenda, the Status of Romani women in Romania" (Extinderea agendei, statutul femeilor rome în România), realizat de **Open Society Institute** în 2006, arată faptul că 67,9% dintre femeile rome sunt casnice şi doar 11% sunt angajate cu toate formele legale, putându-se considera că acest număr atât de mic se datorează, în principal, discriminării multiple de care suferă femeile rome (figura 5.10).

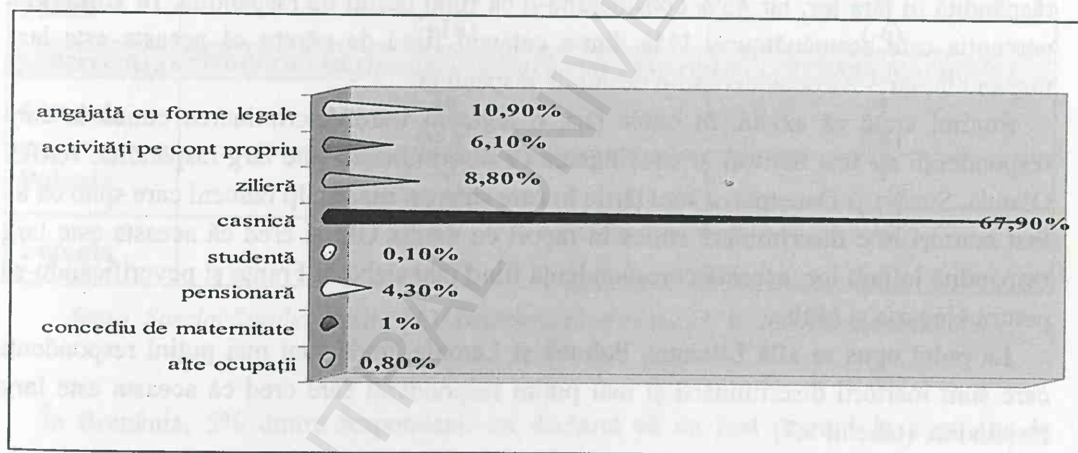


***Figura 5.10** Ocupaţiile femeilor de etnie romă din România*
Sursa: „Broadening the agenda, the Status of Romani women in Romania", Open Society Institute, New York, 2006, p. 60

Agenţia pentru Dezvoltare Regională Vest[240] punctează că **discriminarea după etnie se datorează în principal:**

---

[239] *„Face of Poverty, Face of Hope. Vulnerability Profiles for Decade of Roma Inclusion countries"*, United Nations Development Programme, Bratislava, 2005, http://europeandcis.undp.org/home/show/67D47F90-F203-1EE9-BB4A88AD1FF2FF8D, consultat 05 noiembrie 2010.

[240] *Planul de dezvoltare regională 2007-2013 Regiunea de Vest*, http://www.oirposdru-vest.ro/Documente%20utile/pdr/Capitolul%20VIII%20Egalitatea%20de%20sanse.pdf, consultat 30 octombrie 2010.

- inexistenței unui cadru legislativ complet și coerent referitor la statutul minorităților naționale;
- deficiențelor în aplicarea legislației existente în domeniul educației, culturii, justiției, administrației locale, mai ales la nivel regional și local;
- discrepanțelor notabile între capacitatea de organizare și acțiune a organizațiilor minorităților naționale;
- slabei reprezentări a femeilor și a tinerilor aparținând minorităților naționale în viața publică;
- persistenței unor stereotipuri negative referitoare la unele minorități naționale în opinia publică și în mass-media;
- insuficientei promovări a identităților multiple și a diversității etnoculturale, lingvistice și religioase, ca fundamente ale coeziunii în societatea actuală.

Potrivit **Eurobarometrului Special nr. 317**, *discriminarea pe motive etnice* este cea mai răspândită formă, 16% dintre cetățenii UE fiind de părere că aceasta este larg răspândită în țara lor, iar 45% considerând-o ca fiind destul de răspândită. **În România,** percepția este asemănătoare, 11% dintre cetățeni fiind de părere că aceasta este larg răspândită, iar 35% considerând-o destul de răspândită.

Studiul arată că există, în unele țări, o legătură între discriminarea etnică la care respondenții au fost martori și convingerea că discriminarea este larg răspândită. Astfel, Olanda, Suedia și Danemarca sunt țările în care sunt cei mai mulți oameni care spun că au fost martori la o discriminare etnică în raport cu media UE, și cred că aceasta este larg răspândită în țara lor, această corespondență fiind mai slabă în Franța și neverificându-se pentru Ungaria și Malta.

La polul opus se află Lituania, Polonia și Letonia, unde sunt mai puțini respondenți care sunt martorii discriminării și mai puțini respondenți care cred că aceasta este larg răspândită. (tabelul 5.7)

Tabelul 5.7 - Percepţia privind discriminarea etnică

	Discriminare etnică răspândită % (Diferenţe faţă de U.E.)	Martori ai discriminării etnice % (Diferenţe faţă de U.E.)
Percepţie ridicată că discriminarea etnică este răspândită (75% sau mai mult)		
Olanda	**80 (+19)**	**19 (+7)**
Franţa	**79 (+18)**	**15 (+3)**
Ungaria	**79 (+18)**	**11 (-1)**
Suedia	**78 (+17)**	**20 (+8)**
Danemarca	**77 (+16)**	**23 (+11)**
Malta	**77 (+16)**	**6 (-6)**
Percepţie scăzută că discriminarea etnică este răspândită (30% sau mai puţin)		
Lituania	**26 (-35)**	**4 (-8)**
Polonia	**33 (-28)**	**4 (-8)**
Letonia	**34 (-27)**	**7 (-5)**

Sursa: Special Eurobarometer 317: Discrimination in the EU in 2009, noiembrie 2009

În România, 5% dintre respondenţi au declarat că au fost martori la acest tip de discriminare în 2009, 46% considerându-l ca fiind răspândit.

Se constată că sentimentul că discriminarea etnică este mai răspândită, este mai frecvent în rândul tinerilor (65%), decât în rândul celor mai în vârstă (57%) şi mai frecvent în rândul celor care au studiat mai mult (66%), decât în rândul celor care au urmat studii mai scurte (57 %).

5.2.1 Analiză comparativă a evoluției percepției privind discriminarea rasială în Uniunea Europeană

Confruntând datele cu cele din **Eurobarometrul Special 296/2008**, constatăm că, la nivelul U.E., sentimentul că discriminarea etnică este larg răspândită scade uşor, de la 62% în 2008 la 61% în prezent, la fel şi opinia că aceasta este mai rară (de la 33% în 2008 la 32% în 2009).

Evoluțiile la nivel național merg pe o plajă largă de la îmbunătățiri mari în unele țări (Marea Britanie, unde proporția cetățenilor care cred că discriminarea etnică este răspândită a scăzut cu 11%, Irlanda <<-6%>>, Grecia <<-5%>>, Italia <<-5%>>) până la situații mai grave în altele (Ungaria, unde proporția cetățenilor care cred că discriminarea etnică este răspândită a înregistrat o creştere de 12%, Cipru <<+9%>>, Malta <<+8%>>).

În România, procentul respondenților care consideră că discriminarea etnică este răspândită a crescut de la 40% în 2008 la 46% în 2009 (cu 6%). (tabelul 5.8)

Tabelul 5.8 - Evoluții în percepția potrivit căreia discriminarea etnică este răspândită în țară

-în %-

	2008	2009	Evoluție
Marea Britanie	69	58	-11
Irlanda	52	46	-6
Grecia	76	71	-5
Italia	76	71	-5
Polonia	28	33	+5
Rep. Cehă	52	57	+5
Bulgaria	34	40	+6
România	40	46	+6
Letonia	27	34	+7
Slovenia	43	50	+7
Finlanda	65	72	+7
Malta	69	77	+8
Cipru	61	70	+9
Ungaria	67	79	+12

Sursa: Special Eurobarometer 317: Discrimination in the EU in 2009, noiembrie 2009 şi Special Eurobarometer 296: Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes, iulie 2008

5.3 Discriminarea pe baza genului social

Discriminarea pe baza genului social (sexuală) corespunde unui **tratament diferenţiat** al persoanelor **în funcţie de apartenenţa sexuală.**

În lucrările de specialitate se profilează **două forme de discriminare a femeilor** în câmpul muncii, şi anume:[241]

- **discriminarea în domeniul salarizării**, care se manifestă prin faptul că, pentru o muncă egală, femeile primesc o plată diferenţiată;
- **Segregarea profesională**, care limitează accesul femeilor la anumite profesii (de regulă, mai bine plătite).

Contextul românesc confirmă faptul că, în domeniul muncii, există o **segregare pe sexe a ocupaţiilor**, observându-se că cele în care predomină femeile, sunt, în general, mai prost plătite. Conform datelor Institutului Naţional de Statistică (INS), în semestrul IV al anului 2010, bărbaţii reprezentau 55,85% din populaţia activă. Activităţile „feminizate" ale economiei naţionale sunt sănătatea (în 2009, 78,04% dintre persoanele angajate erau femei), educaţia (74,49% dintre persoanele angajate erau femei). Se observă că procentele sunt comparabile cu cele de la nivelul U.E. 27. (tabelul 5.9)

Tabelul 5.9 - Persoane cu vârsta între 15 şi 64 de ani, angajate în activităţi economice

-%-

	Anul	U.E. 27		România	
		Femei	Bărbaţi	Femei	Bărbaţi
Educaţie	2008	71,30	28,70	74,67	25,33
	2009	71,40	28,60	74,49	25,51
Sănătate	2008	76,12	23,88	77,24	22,76
	2009	76,00	24,00	78,04	21,96

Sursa: Eurostat şi calculele autorului

Un indicator care ne permite să identificăm inegalităţile dintre bărbaţi şi femei pe piaţa muncii este **rata de ocupare**. Astfel, dacă în 2004, rata de ocupare a femeilor între 15-64 de ani a fost de 52,1% şi a bărbaţilor între 15-64 de ani de 63,4% (cu un ecart de 11,3%), în 2009 ecartul este mai mare, ajungând la 13,2%, în categoria femeilor observându-se o evoluţie fluctuantă a acestui indicator (ajungând, în 2009, aproape de valoarea din 2004), în timp ce, la bărbaţi, acesta a crescut permanent, exceptând anul 2009. Se observă că rata

[241] M.M. Abrudan (coord.), A. Deaconu (coord.), E. Lukacs (coord.), M. Matei, F. Pop, T. Săveanu, *Op. cit.*, p.88.

de ocupare în România are, pe toată perioada analizată, valori sub media europeană. (tabelul 5.10)

Tabelul 5.10 - Rata de ocupare a populaţiei cu vârste între 15-64 de ani, pe sexe, între anii 2004-2009

-%-

	U.E. 27			România		
	Femei	Bărbaţi	Diferenţă	Femei	Bărbaţi	Diferenţă
2004	55,6	70,4	-14,8	52,1	63,4	-11,3
2005	56,3	70,8	-14,5	51,5	63,7	-12,2
2006	57,3	71,6	-14,3	53	64,6	-11,6
2007	58,3	72,5	-14,2	52,8	64,8	-12,0
2008	59,1	72,8	-13,7	52,5	65,7	-13,2
2009	58,6	70,7	-12,1	52	65,2	-13,2

Sursa: Eurostat şi calculele autorului

În ceea ce priveşte **rata şomajului**, aceasta este, pe toată perioada analizată, mai mare în rândul bărbaţilor decât în rândul femeilor. Această tendinţă apare şi la nivelul U.E., începând cu 2009, lucru datorat, în principal, crizei economice, care a atins mai ales domeniile cu o pondere semnificativă pentru bărbaţi, precum cel auto, construcţiile şi producţia. (tabelul 5.11)

Tabelul 5.11 - Rata şomajului în perioada 2004-2009

-%-

	U.E. 27			România		
	Femei	Bărbaţi	Diferenţă	Femei	Bărbaţi	Diferenţă
2004	9,8	8,5	1,3	6,9	9,1	-2,2
2005	9,6	8,3	1,3	6,4	7,8	-1,4
2006	8,9	7,6	1,3	6,1	8,2	-2,1
2007	7,8	6,6	1,2	5,4	7,2	-1,8
2008	7,5	6,6	0,9	4,7	6,7	-2,0
2009	8,9	9,0	-0,1	5,8	7,7	-1,9

Sursa: Eurostat şi calculele autorului

Apartenenţa la o familie este o altă sursă de discriminare sexuală, deoarece, în urma căsătoriei, femeile sunt cele care trebuie să-şi coreleze activitatea cu cea a soţilor. Un exemplu edificator este situaţia în care firma unde sunt angajaţi ambii soţi face reduceri

de personal, iar managerul sugerează soţiei să plece pentru a permite soţului să-şi menţină postul, chiar dacă femeia are aceleaşi capacităţi profesionale ca şi bărbatul. Unele firme merg chiar mai departe, impunând ca rudele de orice grad să nu lucreze împreună, invocând evitarea situaţiilor conflictuale cauzate de acest aspect.

În **România,** numeroase firme care sunt obligate să facă reduceri de personal şi care au în rândul angajaţilor membri unei familii (soţ-soţie, frate-soră, tată-fiică etc.) încep, de obicei, acest proces cu concedierea persoanei de sex feminin. Această atitudine are un profund caracter subiectiv, conducând nu doar la discriminare, dar şi la punerea în pericol a eficienţei firmei, prin eliminarea unei persoane posibil bine pregătite în meseria sa.[242]

Concilierea vieţii de familie cu viaţa profesională reprezintă un alt aspect important, în condiţiile în care responsabilităţile privind familia şi îngrijirea copiilor sunt în continuare repartizate în mod inegal, îngrijirea membrilor de familie dependenţi fiind asumată, în principal de către femei. Acest aspect se reflectă în faptul că femeile sunt adesea nevoite să părăsească piaţa muncii.

Potrivit datelor Eurostat, în 2009, la nivelul U.E., 75,8% dintre femeile cu vârste între 25 şi 54 de ani, fără copii, au un loc de muncă, procentul scăzând la 71,3% pentru cele cu un copil, la 69,2% pentru cele cu doi copii şi la 54,7% în cazul femeilor cu trei sau mai mulţi copii. Situaţia se schimbă în cazul bărbaţilor cu vârste între 25 şi 54 de ani, astfel că: 80,3% dintre cei fără copii, 87,4% dintre cei cu un copil şi 90,6% dintre cei cu doi copii lucrează. Rata de ocupare scade la 85,4% pentru persoanele de sex masculin cu trei sau mai mulţi copii.

În România, 66,7% dintre femeile între 25 şi 54 de ani, fără copii, 70,4% dintre cele cu un copil, 66,8% dintre cele cu doi copii şi 51,6% dintre cele cu trei sau mai mulţi copii lucrează, tendinţa fiind puţin diferită faţă de cea europeană.

În cazul bărbaţilor din aceeaşi categorie de vârstă, efectul de responsabilizare dat de existenţa a doi copii se respectă: 77,4% dintre cei fără copii, 82,1% dintre cei cu un copil, 84,6% dintre cei cu doi copii şi numai 75,6% dintre cei cu trei sau mai mulţi copii lucrau. (tabelul 5.12)

Tabelul 5.12 - Procentul de ocupare al persoanelor cu vârste cuprinse între 25 şi 54 de ani, în funcţie de numărul de copii, în anul 2009

-%-

	U.E.		România	
	Femei	**Bărbaţi**	**Femei**	**Bărbaţi**
Fără copii	75,8	80,3	66,7	77,4
Cu un copil	71,3	87,4	70,4	82,1
Cu doi copii	69,2	90,6	66,8	84,6
Cu 3 sau mai mulţi copii	54,7	85,4	51,6	75,6

Sursa: Eurostat

[242] L.R. Mathis, Panaite C. Nica, Costache Rusu, coordonatori, *Op. cit.*, p. 267.

Un alt aspect este cel potrivit căruia, pentru a îndeplini concomitent şi responsabilităţile în materie de muncă şi pe cele familiale, femeile sunt obligate să recurgă la munca cu jumătate de normă, ceea ce duce la o diferenţă de remunerare clară faţă de persoanele angajate cu normă întreagă. Potrivit statisticilor Eurostat, în Uniunea Europeană, în 2009, circa o treime dintre femei lucra cu jumătate de normă, faţă de numai 8,3% dintre bărbaţi. În România, chiar dacă femeile angajate cu jumătate de normă rămân cele mai numeroase, decalajul între bărbaţi şi femei, în ceea ce priveşte acest aspect nu este atât de vizibil ca la media europeană, maximul fiind înregistrat în 2008 (1,7%) (tabelul 5.13)

Tabelul 5.13 - Cota de angajaţi cu fracţiune de normă din ocuparea totală a forţei de muncă (persoane cu vârsta de 15 ani şi peste 15 ani)

-%-

	U.E. 27			România		
	Femei	**Bărbaţi**	**Diferenţă**	**Femei**	**Bărbaţi**	**Diferenţă**
2005	30,9	7,4	-23,5	10,5	10,0	-0,5
2006	31,2	7,7	-23,5	9,8	9,5	-0,3
2007	31,2	7,7	-23,5	10,4	9,2	-1,2
2008	31,1	7,8	-23,3	10,8	9,1	-1,7
2009	31,5	8,3	-23,2	10,6	9,1	-1,5

Sursa: Eurostat

Un alt domeniu în care femeile sunt subreprezentate în România este cel **politic**. Potrivit statisticilor, în 2010, România se află printre statele în care numărul femeilor în Parlament este sub 15% (tabelul 5.14), celelalte state membre fiind: Slovenia (14,4%), Irlanda (13,9%), Cipru (12,5%), Ungaria (9,1%), Malta (8,7%).

În cadrul U.E. există, însă, şi ţări care, în 2010, aveau peste 30% femei în parlamentele naţionale, acestea fiind: Suedia (46,4%), Olanda (40,7%), Finlanda (40%), Belgia (39,3%), Danemarca (38%), Spania (36,6%), Germania (32,8%).[243]

Tabelul 5.14 - Membrii ai Parlamentului Naţional al României, pe sexe -%-

	Femei	Bărbaţi	Diferenţă
2008	9,4	90,6	81,2
2009	11,4	88,6	77,2
2010	11,4	88,6	77,2

Sursa: United Nations Economic Commission for Europe

[243] http://w3.unece.org/pxweb/dialog/Saveshow.asp?lang=1, consultat 08 aprilie 2011.

Potrivit datelor Eurostat, în 2009, din rândul lucrătorilor independenţi din România, 72,71% erau bărbaţi şi 27,29% femei.

Potrivit datelor Eurostat, în 2009, femeile reprezentau, în medie, la nivel european, circa o treime dintre conducătorii de firme, însă, în majoritatea ţărilor, valorile sunt sub acest nivel. Proporţia femeilor aflate la conducerea firmelor este peste 35% în Letonia (36,4%), Franţa (36,2%) şi Italia (35,2%), nedepăşind 25% în ţări precum: Danemarca (24,7%), Irlanda (21,5%), Luxemburg (19,6%), Finlanda (18,7%), Malta (15,3%) şi Cipru (8,4%). Procentul femeilor aflate în posturi de conducere în firmele din România este de 28,7%. (tabelul 5.15)

Tabelul 5.15 - Distribuţia pe sexe a conducătorilor de firme pentru anul 2009

-în %-

	Femei	Bărbaţi	Diferenţă		Femei	Bărbaţi	Diferenţă
UE 27	32,6	67,4	34,8		32,6	67,4	34,8
Letonia	36,4	63,6	27,2	Portugalia	30,2	69,8	39,6
Franţa	36,2	63,8	27,6	Ungaria	30,2	69,8	39,6
Italia	35,2	64,8	29,6	Grecia	30,1	69,9	39,8
Marea Britanie	34,9	65,1	30,2	Olanda	29,6	70,4	40,8
Spania	34,7	65,3	30,6	România	28,7	71,3	42,6
Estonia	33,5	66,5	33%	Cehia	28,5	71,5	43
Polonia	33,3	66,7	33,4	Slovenia	27,5	72,5	45
Slovacia	32,7	67,3	34,6	Suedia	26,6	73,4	46,8
Germania	31,9	68,1	36,2	Danemarca	24,7	75,3	50,6
Bulgaria	31,5	68,5	37	Irlanda	21,5	78,5	57
Lituania	30,8	69,2	38,4	Luxemburg	19,6	80,4	60,8
Austria	30,5	69,5	39	Finlanda	18,7	81,3	62,6
Belgia	30,2	69,8	39,6	Malta	15,3	84,7	69,4
				Cipru	8,4	91,6	83,2

Sursa: Eurostat, http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=963&langId=en, consultat 09 aprilie 2011

N.B.: conducătorii de întreprinderi includ categoriile 121 (directori generali, directori din unităţi economico-sociale mari şi asimilaţi) şi 13 (conducători de unităţi economico-sociale mici) din ISCO (Clasificarea internaţională standard a ocupaţiilor).

În ceea ce priveşte prezenţa femeilor ca membri în Consiliile de Administraţie a celor mai bine cotate firme, datele Eurostat arată că situaţia diferă radical, acestea reprezentând, la nivel european, în medie 11% dintre membrii acestor consilii. Procentul depăşea 20% doar în Finlanda (24%) şi Suedia (27%); fiind sub 5% în Malta (4%), Italia (4%), Portugalia (4%), Cipru (3%) şi Luxemburg (3%). În România, acest procent este peste media europeană, având valoarea de 12%.

În ceea ce priveşte diferenţele salariale, conform datelor Eurostat, femeile din România aveau, în 2009, câştiguri medii brute cu 8,1% mai mici decât bărbaţii, în timp ce la nivel european diferenţele urcau până la 17,1%. Acest procent prezintă o ameliorare faţă de anul 2007, când valoarea sa era de 12,7%. La nivelul UE, situaţia este relativ stabilă, procentele variind foarte puţin. La nivelul ţărilor membre, performanţe negative sub acest aspect înregistrează Cehia, unde ecartul salarial a crescut de la 23,4% în 2006 la 25,9% în 2009 (2,5%), Austria, unde acesta a fost stabil în perioada 2006-2008 (25,5%), Germania, unde ecartul salarial a crescut de la 22,7% în 2006 la 32,2% în 2009 (+9,5%). La polul opus, cele mai mici valori ale ecartului salarial sunt înregistrate în Malta (6,9%), Italia (5,5%) şi Slovenia (3,2%). (tabelul 5.16)

Tabelul 5.16 - Evoluţia ecartului salarial bărbaţi-femei, în ţările UE

-%-

	2006	2007	2008	2009
Cehia	23,4	23,6	26,2	25,9
Austria	25,5	25,5	25,5	25,4
Germania	22,7	23	23,2	23,2
Slovacia	25,8	23,6	20,9	21,9
Cipru	21,8	23,1	21,6	21
Finlanda	21,3	20	20	20,4
Marea Britanie	24,3	21,1	21,4	20,4
Olanda	23,6	23,6	19,6	19,2
UE 27	17,7	17,6	17,5	17,1
Ungaria	14,4	16,3	17,5	17,1
Danemarca	17,6	17,7	17,1	16,8
Franţa	15,4	16,9	17,1	16,5
Spania	17,9	17,1	16,1	16,1
Suedia	16,5	17,9	17,1	16
Irlanda	17,2	17,1	17,1	15,7
Bulgaria	12,4	12,4	13,6	15,3
Lituania	17,1	20	21,6	15,3
Letonia	15,1	15,4	13,4	14,9
Luxemburg	10,7	12,5	12,4	12,5
Portugalia	8,4	8,3	9,2	10
Polonia	7,5	7,5	9,8	9,8
România	**7,8**	**12,7**	**9**	**8,1**
Malta	5,2	7,6	8,6	6,9
Italia	4,4	5,1	4,9	5,5
Slovenia	8	8,3	8,5	3,2

Sursa: Eurostat

De asemenea, potrivit unui studiu al companiei de consultanță în resurse umane Mercer, „diferențele salariale în favoarea bărbaților sunt mai accentuate la nivel de top şi tind să se estompeze pe măsură ce vorbim de funcții mai puțin importante pe scara ierarhică"[244], ajungând ca, în cazul middle managerilor din zona de producție, nivelul veniturilor femeilor să fie egal cu cel al bărbaților. (tabelul 5.17)

Tabelul 5.17 - Diferențe de venituri pentru anumite funcții din România

Funcție	Diferență în favoarea femeilor (%)	Funcție	Diferență în favoarea bărbaților (%)
Specialist comunicare	**34**	**Manager calitate**	**84**
IT team leader	**24**	**Reprezentant vânzări**	**80**
Director IT	**23**	**Administration team leader**	**75**
HR team leader	**21**	**Director banking**	**73**
Legal senior	**18**	**CEO**	**58**

Sursa: Mecer, în Alina Pahoncia, „De ce câştigă mai puțin femeile", Ziarul Financiar, 08 martie 2009 http://www.zf.ro/profesii/de-ce-castiga-mai-putin-femeile-4032403/, consultat 12 noiembrie 2010

Cauzele care stau la baza discriminării pe criterii de gen sunt:

- nivelul scăzut al remunerației în domeniile cu forță de muncă majoritar feminină (sănătatea, învățământul);
- subreprezentarea în procesul de luare a decizie, la nivel politic, a femeilor;
- lipsa unor măsuri de conciliere a vieții de familie cu viața profesională;
- stereotipuri sexiste în societate. Sub acest aspect, **motivele principale** ale discriminării femeilor sunt:[245]
    - atitudinile preconcepute ale angajatorului față de angajarea femeilor, pe care le consideră forță de muncă inferioară;

[244] A. Pahoncia, *De ce câştigă mai puțin femeile*, Ziarul Financiar, 08 martie 2009 (http://www.zf.ro/profesii/de-ce-castiga-mai-putin-femeile-4032403/ , consultat 12 noiembrie 2010)

[245] M.M. Abrudan (coord.), A. Deaconu (coord.), E. Lukacs (coord.), M. Matei, F. Pop, T. Săveanu, *Op. cit.*, p.89.

- preferinţa angajatorului, care este, de obicei, bărbat, pentru lucrători de sex masculin din considerente de socializare sau solidaritate bărbătească, dorind să lucreze mai mult cu un colectiv de bărbaţi, decât cu un grup de femei sau crezând că un conducător bărbat este mai eficient;
- previziunile angajatorului referitoare la productivitatea probabilă a candidatului femeie, întrucât prestanţa acesteia poate fi întreruptă de căsătorie, naşterea şi îngrijirea copiilor. De aceea, ofertantul acordă prioritate unui solicitant de sex masculin sau, în cazul când angajează totuşi o femeie, aceasta este plătită mai puţin.

Discriminarea pe baza sexului este una din formele de discriminare, care, la nivelul UE, este considerată ca fiind mai mult rară (53%) decât răspândită (40%), această tendinţă generală fiind observată în toate ţările, cu câteva excepţii: Ungaria (57% dintre respondenţi sunt de părere că discriminarea pe motive de sex este răspândită), Franţa (54% confirmă această părere) şi Suedia (52%). La polul opus, în Luxemburg (69%), Danemarca (67%), Irlanda (67%), Finlanda (67%) şi Germania (65%), aproximativ două persoane din trei cred că discriminarea pe motive de sex este rară în ţara lor. În **România**, 43% dintre respondenţi consideră că acest tip de discriminare este rar, iar 38% că este răspândit.

Deşi ambele sexe sunt mai înclinate să creadă că discriminarea pe motive de sex este mai mult rară decât răspândită, studiul arată că 44% dintre femeile din UE cred că aceasta este răspândită, faţă de 37% dintre bărbaţii europeni, decalajul fiind semnificativ.

5.3.1 Analiză comparativă a evoluţiei percepţiei privind discriminarea pe baza genului social în Uniunea Europeană

În ceea ce priveşte evoluţia percepţiei privind discriminarea, se observă o tendinţă generală potrivit căreia proporţiile răspunsurilor care consideră că **discriminarea pe bază de sex este răspândită**, au crescut faţă de 2008, cea mai mare creştere fiind înregistrată în Ungaria (+14) şi Cipru (+14), acestea fiind urmate de România (+13). Există, însă, şi ţări care face excepţie, discriminarea pe motive de sex fiind mult mai puţin considerată ca răspândită decât în 2008, precum Spania (-9), Portugalia (-8), Italia (-3). (tabelul 5.18)

Tabelul 5.18 - Evoluții în percepția potrivit căreia discriminarea pe motive de sex este larg răspândită în țară

-în %-

	2008	2009	Evoluție
Spania	54	45	-9
Portugalia	43	35	-8
Italia	49	46	-3
Germania	23	30	+7
Bulgaria	13	20	+7
Estonia	26	33	+7
Rep. Cehă	38	45	+7
Belgia	31	39	+8
Franța	46	54	+8
Slovenia	30	40	+10
Olanda	27	38	+11
România	25	38	+13
Cipru	34	48	+14
Ungaria	43	57	+14

Sursa: Special Eurobarometer 317: Discrimination in the EU in 2009, noiembrie 2009 și Special Eurobarometer 296: Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes, iulie 2008

Comparativ cu situația din 2004, opinia predominantă susține că discriminarea pe motive de sex a scăzut, mai puțin de un sfert dintre respondenți (24%) crezând că aceasta este mai răspândită astăzi decât în urmă cu cinci ani, în timp ce aproximativ două treimi (65%) susțin contrariul.

În mai multe țări, opinia că discriminarea este, în 2009, față de 2004, mai puțin răspândită, atinge chiar niveluri mai ridicate, așa cum este cazul în Cipru (82%), în Danemarca (78%) și în Finlanda (75%). Ca și în 2008, Ungaria este singura țară în care mai mulți respondenți cred că, față de acum cinci ani, discriminarea pe criterii de sex este mai răspândită (51%) decât mai puțin răspândită (42%). România se încadrează în trendul mediei europene, 52% dintre respondenți considerând că, în 2009, discriminarea pe criterii de sex este mai puțin decât cu cinci ani în urmă.

5.4 Discriminarea pe criterii religioase

Comportamentul faţă de minorităţile religioase trebuie adaptat principiilor etice şi legislaţiei existente.

În cazul în care religia este un posibil criteriu discriminatoriu, firmele trebuie să ofere o "adaptare rezonabilă" pentru practicile religioase ale unei persoane, dacă aceasta nu înseamnă o dificultate nepotrivită sau exagerată pentru companie.

Această adaptare rezonabilă presupune introducerea de programe de lucru alternative, utilizarea "timpului liber compensatoriu" (cuantum din timpul liber al unui angajat cu convingeri religioase diferite de religia oficială, care acoperă perioada din timpul de lucru în care acesta participă la oficierea unor manifestări religioase) sau alte măsuri în concordanţă cu cerinţele religiei la care aderă persoana ce face obiectul adaptării.[246]

Spre exemplu, o firmă deschisă şapte zile pe săptămână, cu angajaţi care lucrează în ture sâmbăta şi duminica, are în echipă un angajat evreu care nu poate lucra niciodată sâmbăta. O posibilitate ar fi ca acest angajat să fie mereu programat în tura de duminică. În cazul în care firma are închis duminica, o soluţie ar fi reprogramarea altor angajaţi care pot lucra sambăta. Doar în situaţia în care afacerea este mică şi nu sunt suficienţi angajaţi pentru a acoperi turele de sâmbătă, situaţia poate fi catalogată ca o **dificultate nepotrivită** şi această persoană n-ar trebui angajată.

Un alt exemplu sunt sărbătorile religioase, cu ocazia cărora angajaţilor trebuie să li se acorde zile libere, aceste sărbători fiind, în mod uzual, considerate ca absenţe motivate şi fiind scăzute din concediu. De asemenea, o firmă care are angajaţi musulmani ar trebui să stabilească o zonă unde aceştia să-şi facă rugăciunile impuse de religia lor.[247]

În **România** îşi desfăşoară activitatea 18 culte religioase recunoscute prin lege precum şi o serie de culte noi, nerecunoscute încă (Biserica Mormonă <<Biserica lui Isus Cristos şi a Sfinţilor din Urmă>>, Biserica Nou-Apostolică, Asociaţia Religioasă Nazariteană, Organizaţia Credincioşilor Bisericii Ortodoxe de Rit Vechi, Credinţa Baha'i, Oastea Domnului, Congregaţionalişti) şi numeroase asociaţii şi fundaţii religioase. Spre deosebire de culte, asociaţiile religioase nu beneficiază de sprijin financiar din partea statului. Potrivit Art. 23, alin. 1 din **Legea nr. 489/2006 privind libertatea religioasă şi regimul general al cultelor**, publicată în Monitorul oficial Partea I, nr. 11/8.01.2007, cultele îşi aleg, numesc, angajează sau revocă personalul potrivit propriilor statute, coduri canonice sau reglementări, fără nici un amestec din partea statului, de asemenea construiesc lăcaşe de închinare, oficiază slujbe şi ritualuri religioase, au publicaţii şi edituri proprii. Pregătirea personalului de cult se realizează în şcoli, facultăţi şi institute teologice integrate în învăţământul de stat sau particulare.

---

[246] L.R. Mathis, Panaite C. Nica, Costache Rusu, coordonatori, *Op. cit.*, p. 270.
[247] R. A. Pell, *Op. cit.*, pp. 125-126.

Potrivit datelor Recensământului din anul 2002, cca. 99,82% din populația României își declara apartenența religioasă, 86,7% declarându-se ortodoxă, 4,7% romano-catolică, 3,2% reformată, 1,5% penticostală, restul religiilor fiind reprezentate în procent de sub 1%.[248] Potrivit unui studiu realizat de institutul de cercetare de piață GFK România în iunie 2010, Biserica ocupă al patrulea loc în topul categoriilor profesionale și instituțiilor în care românii au cea mai mare încredere (86% - la egalitate cu calitatea de profesor)[249].

Discriminarea pe criterii religioase poate avea drept **motiv** o insuficientă promovare a dialogului inter-religios și a toleranței religioase, această toleranță, pusă în slujba diversității culturale, putând fi ultimul recurs pentru a favoriza eficiența luptei împotriva discriminării religioase.

La nivelul Uniunii Europene, discriminarea pe motive de religie sau **convingeri** este considerată ca cea mai puțin răspândită formă de discriminare, 39% dintre respondenți considerând că este răspândită și mai mult de jumătate (53%) considerând-o rară.

La nivelul statelor membre, acest tip de discriminare este considerat ca fiind cel mai răspândit în Olanda (59%), Franța (58%), Danemarca (55%), Belgia (54%), Suedia (53%) și Grecia (51%), în aceste țări problemele legate de imigrație dominând dezbaterile publice. La polul opus, doar 12% dintre respondenți din Cehia și din Slovacia, 13% din Letonia și 14% din Lituania, cred că o astfel de discriminare este răspândită în țara lor, în aceste țări diversitatea religioasă fiind relativ scăzută.

În **România**, situația este asemănătoare celei de la nivelul UE, doar 27% dintre cetățeni considerând acest tip de discriminare răspândit, iar 53% rar.

5.4.1 Analiză comparativă a evoluției percepției privind discriminarea pe criterii religioase în Uniunea Europeană

La nivelul UE, opinia că discriminarea pe motive de religie/convingeri este răspândită, a scăzut față de anul 2006. După o scădere de trei puncte între 2006 (45%) și 2008 (42%), se constată, în 2009, o nouă reducere de trei puncte procentuale (39%). Această scădere este însoțită de un avânt al sentimentului că o astfel de discriminare este rară: de la 47%, în 2006 la 51% în 2008, pentru a crește în 2009 cu încă două puncte procentuale (53%).

La nivelul **României**, situația este puțin modificată, proporția celor care consideră că discriminarea pe motive de religie/convingeri este răspândită, scăzând de la 25% în anul 2006, la 20% în 2008, pentru a înregistra o creștere cu șapte puncte procentuale în 2009 (27%). În ceea ce privește sentimentului că o astfel de discriminare este rară, trendul este relativ asemănător cu cel al UE, proporția celor care afirmă că acest tip de discriminare

---

248 http://www.recensamant.ro/pagini/rezultate.html#, consultat 12 noiembrie 2010.

249 „Gfk Trust Index 2010”, http://www.gfk-ro.com/public_relations/press/multiple_pg/006084/index.ro.html, consultat 12 noiembrie 2010.

este rară crescând de la 42%, în 2006 la 53% în 2008, pentru a rămâne la acelaşi nivel şi în 2009.

În ciuda evoluţiei observate la nivelul UE, sentimentul că discriminarea pe motive de religie sau convingeri este răspândită, a crescut în mod semnificativ într-un număr de ţări, cele mai izbitoare evoluţii înregistrându-se în Finlanda şi România (+7 pentru ambele ţări). În schimb, cele mai mici rezultate au fost înregistrate în Marea Britanie (-11) şi în Italia (-10) unde 45% dintre persoane cred, în 2009, că discriminarea pe motive de religie sau convingeri este răspândită. (tabelul 5.19)

Tabelul 5.19 - Evoluţii în percepţia potrivit căreia discriminarea pe motive de religie sau convingeri este răspândită în ţară

-în%-

	2008	2009	Evoluţie
Marea Britanie	56	45	-11
Italia	55	45	-10
Portugalia	36	27	-9
Spania	41	32	-9
Danemarca	62	55	-7
Malta	39	35	-4
Bulgaria	15	19	+4
Olanda	55	59	+4
Ungaria	17	23	+6
Slovenia	33	39	+6
Austria	41	47	+6
România	20	27	+7
Finlanda	27	34	+7

Sursa: Special Eurobarometer 317: Discrimination in the EU in 2009, noiembrie 2009 şi Special Eurobarometer 296: Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes, iulie 2008

La nivelul UE, comparativ cu situaţia din 2004:

- 52% dintre respondenţi considerau, în 2008, că discriminarea pe motive de religie sau convingeri este mai puţin răspândită, în 2009, acest procent crescând cu patru puncte procentuale (56%);
- 38 % dintre respondenţi considerau, în 2008, că această discriminare este mai răspândită, în 2009, acest procent scăzând cu şase puncte procentuale (32%).

Cele mai multe ţări, ca de exemplu, Cipru (79%), Cehia (78%) şi Slovacia (72%), urmăresc această tendinţă generală, având un număr mai mare de cetăţeni care cred că discriminarea este mai puţin răspândită în 2009. Pe de altă parte, majoritatea respondenţilor din Olanda (55%), Danemarca (52%) şi Franţa (46%) cred că această discriminare este mai răspândită decât era în 2004.

România se încadrează şi ea în tendinţa generală de la nivelul UE, proporţia celor care consideră că discriminarea pe motive de religie sau convingeri este mai puţin răspândită, în 2009, decât în urmă cu cinci ani, fiind de 59%.

5.5 Discriminarea pe criterii de dizabilitate

5.5.1 Conceptul de dizabilitate

Dizabilitatea este un concept complex, multi-dimensional şi în continuă evoluţie.

În ciuda numeroaselor încercări realizate de-a lungul timpului, **definirea conceptului de dizabilitate nu este o sarcină uşoară**, în prezent **neexistând o definiţie unică**. Putem spune că, datorită acestei lipse de definire clară se explică, parţial, lipsa de statistici şi cifre despre dizabilitate în Europa.

Potrivit art. 1, alin. 1 al **Convenţiei OIM nr.159** privind reabilitarea profesională şi angajarea persoanelor cu dizabilităţi, din 1983, prin **persoană cu dizabilităţi** se înţelege orice persoană ale cărei perspective de a găsi şi de a păstra un loc de muncă adecvat precum şi de a evolua profesional sunt sensibil reduse din cauza unui handicap fizic sau mintal.[250]

Definiţia existentă în **Clasificarea Internaţională a Funcţionalităţii, dizabilităţii şi sănătăţii** (CIF) arată că dizabilitatea este o scădere a funcţionalităţii la nivelul corpului, persoanei sau societăţii care intervine atunci când o persoană ce suferă de o anumită boală, are de înfruntat bariere în mediul înconjurător în care trăieşte.[251]

5.5.2 Modele privind handicapul

De-a lungul timpului, s-au dezvoltat o serie de **modele pe baza diferitelor puncte de vedere ale societăţii cu privire la handicap**, acestea guvernând adesea comportamentele, politicile şi atitudinile Guvernului faţă de persoanele cu dizabilităţi, acestea fiind un factor important în determinarea nivelului de participare a persoanelor cu handicap în viaţa socială şi economică a ţării.

În continuare, vom prezenta **principalele modele privind handicapul**[252], evidenţiind faptul că şi astăzi, **modelul medical** rămâne cel mai cunoscut în Europa de Est, dar

---

250 http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm, consultat 03 decembrie 2010.

251 *Definition of Disability: The Contribution of EU MHADIE project to the international debate*, M. Leonardi on behalf of MHADIE consortium, p.7, www.mhadie.it/getDocument. aspx? File ID=158, consultat 03 decembrie 2010.

252 The United States Agency for International Development (USAID), *The prevalence of disability in Europe and Eurasia. Final Report,* Creative Associates International, Inc.& Aguirre Division of JBS International, Inc., 2009, pp. 3-4.

percepţiile individuale cu privire la handicap reprezintă un amestec mai nuanţat al modelelor medical, social şi biopsihosocial.

Modelul moral privind handicapul concepe dizabilitatea ca fiind în legătură cu un fel de încălcare a normelor morale din partea familiei. Deşi acest model nu este bazat pe doctrina religioasă, în mai multe culturi oamenii asociază handicapul cu păcatul sau cu fărădelegile individuale sau familiale. **Temele referitoare la handicap în conformitate cu modelul moral** sunt: impuritatea, păcatul, indezirabilitatea, slăbiciunea, vindecarea, etc.

Modelul de caritate cultivă imaginea persoanelor cu dizabilităţi în **calitate de victime,** care suferă ca urmare a handicapului, incapabile să se ajute singure şi care au nevoie de compătimire şi milă.

Modelul medical defineşte dizabilitatea ca un **defect** sau ca o **stare** care necesită un tratament, aceasta fiind văzută doar în termeni de incapacitate a unei persoane de a funcţiona. Scopul acestui model este de a "repara" persoana şi de a o readuce la o stare de "normalitate", iar în cazul în care vindecarea nu este posibilă, persoana este de obicei marginalizată de societate şi plasată într-o instituţie. **Termenii** cel mai des utilizaţi în acest model sunt "nesănătos", "bolnav", "defect" sau "anormal".

Definiţia dată de Organizaţia Mondială a Sănătăţii (OMS), în 1980, în Clasificarea Internaţională a Deteriorărilor, Dizabilităţilor şi Handicapurilor (ICIDH - *International Classification of Impairments Disabilities and Handicaps*), caracterizează cel mai bine modelul medical: „Dizabilitatea este reprezentată de orice restricţie sau lipsă a capacităţii de a îndeplini o activitate în maniera sau la nivelul considerate normale pentru o fiinţă umană"[253].

Asemenea modelului medical, **modelul de reabilitare** se axează pe necesitatea serviciilor unui specialist medical în reabilitare. Chiar dacă modelul de reabilitare se concentrează mai mult decât modelele anteriore pe incluziune şi participare în societatea civilă a persoanelor cu dizabilităţi, aceasta rămâne limitat datorită faptului că se concentrează pe ideea că persoanele cu dizabilităţi trebuie vindecate.

Putem considera că modelele moral, de caritate, medical şi cel de reabilitare nu contribuie doar la un mod de gândire negativ cu privire la persoanele cu dizabilităţi, aceste modele conducând invariabil la stigmatizarea şi divizarea acestei categorii de persoane. De exemplu, în prezent, în Europa de Est, sistemele de reabilitare şi de pensii oferă beneficii mai mari pentru veteranii de război cu handicap şi pentru persoanele cu handicap a căror dizabilitate este rezultatul unui accident de muncă decât pentru cele care preiau un handicap prin alte experienţe de viaţă sau la naştere.

Spre deosebire de modelele precedente, **modelul social** întruchipează o schimbare **majoră.** Conform modelului social, handicapul nu mai este o descriere a caracteristicilor fizice ale unei persoane, ci o **construcţie socială care evoluează de la interacţiunea**

---

[253] http://it.wikipedia.org/wiki/Disabilit%C3%A0, consultat 03 decembrie 2010.

persoanei cu mediul înconjurător. Modelul social reflectă o încercare de schimbare a percepţiei atât a instituţiilor şi agenţiilor guvernamentale care reglementează nevoile persoanelor cu handicap, cât şi a societăţii în ansamblu.

La baza modelului social stă definiţia dată de **Organizaţia Internaţională a Persoanelor cu Dizabilităţi (DPI – Disabled Peoples' International)** dizabilităţii: „Lipsa sau limitarea şanselor, care împiedică persoanele cu deficienţe să ia parte la viaţa de zi cu zi a comunităţii la nivel egal cu ceilalţi, din cauza barierelor fizice şi sociale pe care le întâmpină".[254]

Încă de la începuturile sale, **Forumul European al Persoanelor cu Dizabilităţi** a depus eforturi ca modelul medical să fie abandonat şi să promoveze un concept de dizabilitate bazat pe o abordare socială.[255]

În timp ce modelul medical se bazează pe "deficienţe" şi "lipsă de capacitate", **modelul social operează o schimbare radicală,** identificând dizabilitatea din punct de vedere al drepturilor omului şi al adaptării obstacolelor generate de societate în cazul persoanelor cu dizabilităţi. În acest context, dizabilitatea este considerată a fi **rezultatul unei interacţiuni între deficienţele persoanei şi barierele create de societate** (sociale, de mediu sau datorate anumitor atitudini).

În timp ce în modelul medical, responsabilitatea revine "individului", modelul social insistă asupra faptului că societatea este cea responsabilă de satisfacerea nevoilor tuturor cetăţenilor, inclusiv a celor cu dizabilităţi, pe lângă această deosebire fundamentală, existând şi altele, pe care le-am sintetizat în tabelul 5.20.

---

254 Disabled Peoples' International (DPI), *Proceedings of the First World Congress*, Singapore, 1982 în G.L. Albrecht, K.D. Seelman, M. Bury, *Handbook of disabilities studies*, Sage Publications, Thousand Oaks, California, 2001, p. 177.

255 European disability forum, *A disability definition,* http://www.edf-feph.org/ PageGenerale.asp?DocID=12535, consultat 03 decembrie 2010.

Tabelul 5.20 - Analiză comparativă între modelul medical şi cel social al dizabilităţii

Modelul medical	Modelul social
Dizabilitatea este privită ca o "tragedie" Personală	Dizabilitatea este experienţa opresiunii sociale
Dizabilitatea este o problemă ce aparţine individului	Dizabilitatea este o „problemă" ce trebuie căutată în atitudinea societăţii
Rezolvarea stă numai într-un tratament medical	Rezolvarea vine din partea unor grupuri de întrajutorare şi sisteme de care beneficiază Persoanele cu dizabilităţi
Dominante profesională	Responsabilitate individuală şi colectivă
Expertiza e făcută de personal Calificat	Expertiza este experienţa persoanelor cu dizabilităţi
Persoana cu dizabilităţi trebuie să se adapteze	Persoanele cu dizabilităţi ar trebui să primească afirmaţii
Dizabilitatea are o identitate Individuală	Persoanele cu dizabilităţi au o identitate colectivă
Persoanele cu dizabilităţi au nevoie de ajutor	Persoanele cu dizabilităţi au nevoie de drepturi
Profesioniştii au controlul	Persoanele cu dizabilităţi trebuie să-şi ia propriile decizii
Adaptări individuale	Schimbări la nivel social
Etichetele medicale sunt de multe ori înşelătoare pentru că nu există doi oameni în întregime asemănători. Etichetele medicale tind să consolideze stereotipuri cu privire la persoanele cu dizabilităţi ca pacienţi care sunt bolnavi, neputincioşi şi dependenţi în întregime de medici.	Aceste clasificări nu neagă existenţa problemei dizabilităţii, însă o localizează în societate. Limitările individuale, de orice natură ar fi, sunt percepute ca fiind numai unul dintre factori, cel mai important fiind eşecul societăţii de a se asigura că nevoile persoanelor cu dizabilităţi sunt pe deplin luate în considerare pe toate planurile vieţii comunitare.

Sursa: ETTAD - 134653-UK-GRUNDTVIG-GMP, Înţelegerea Dizabilităţii – ghid de bune practici, http://ro.ettad.eu/Intelegerea%20dizabilitatii.pdf, Modelele dizabilităţii, http://www.integration.ro/?id=341, consultat 29 noiembrie 2010

În viziunea Forumului European al Persoanelor cu Dizabilităţi, **dizabilitatea** vizează oamenii care suferă, în prezent, de un handicap, cei care au avut în trecut un astfel de handicap, cei care ar putea fi afectaţi în viitor de dizabilitate precum şi la persoanele asociate cu o persoană cu handicap.[256]

În acelaşi mod în care modelul social se concentrează pe interacţiunea unei persoane cu societatea, **modelul biopsihosocial defineşte contextele specifice în care o persoană poate fi plasată în dezavantaj**. Modelul biopsihosocial merge dincolo de modelele medicale şi sociale pentru a măsura handicapul în legătură cu activităţile, participarea, factorii de mediu şi factorii personali, validând astfel ideea că dizabilitatea este mai mult

[256] European disability forum, *A disability definition,* http://www.edf-feph.org/Page Generale.asp?DocID=12535, consultat 03 decembrie 2010.

un rezultat al unei serii de bariere care conduc la circumstanţele handicapului decât strict un atribut individual. Aceste modele oferă aspectele cele mai recunoscute ale atitudinilor faţă de dizabilitate.

„Handicapul reprezintă o sursă de stigmatizare, indiferent dacă este mintal sau fizic. Din acest punct de vedere, persoanele cu handicap se confruntă de multe ori cu practici discriminatorii, fiind unul dintre grupurile vulnerabile <<ţintă>> a marginalizării şi excluderii sociale".[257]

Spre deosebire de celelalte motive de discriminare, **handicapul reprezintă** o **diferenţă reală între persoane**, ca surse ale acestui tip de discriminare putând fi considerate refuzul de a ţine cont de **specificitatea persoanei cu handicap** sau prejudecăţile ale cărei victimă este această categorie.

Discriminarea se bazează pe un tratament inegal al indivizilor şi, în cazul persoanelor cu dizabilităţi, non-discriminarea va fi considerată tratament inegal; într-adevăr, angajatorul nu trebuie să aplice criterii identice de recrutare atunci când are de-a face cu persoane cu dizabilităţi, ci, dimpotrivă, trebuie să aibă în vedere mediul de lucru al firmei astfel încât să stabilească dacă, având amenajările rezonabile, candidaţii sunt susceptibili să îndeplinească cerinţele postului.

Bariere şi discriminare

Barierele care conduc la **discriminarea pe bază de handicap** pot fi grupate în **trei categorii**: atitudinale, de mediu, şi instituţionale, multe dintre acestea fiind înrădăcinate în construcţiile sociale privind handicapul menţionate în modelele de mai sus.

Bariere atitudinale[258] includ un **nivel scăzut de aşteptări**, frică, ignoranţă, caritate şi milă greşit direcţionată şi pot determina restrângerea oportunităţilor şi, prin urmare, pot duce la discriminare. Barierele atitudinale sunt adesea influenţate de credinţele culturale, religioase şi sociale. De exemplu, profesorii din şcolile speciale pot avea aşteptări reduse privitor la incluziunea socială a elevilor cu dizabilităţi şi, ca rezultat, pot exclude unele teste standardizate şi planuri pentru tranziţia acestora de la şcoală la un loc de muncă sau la învăţământul superior.

Barierele de mediu limitează accesul unei persoane la **participarea la viaţa civică**. Acestea se regăsesc în construcţiile fizice şi non-fizice ale clădirilor publice (şcoli, bănci, etc.), precum şi în mijloacele de transport şi la accesul în magazine sau alte servicii. De exemplu, lipsa de acces fizic la o şcoală poate restrânge libertatea elevilor cu dizabilităţi de a se deplasa, capacitatea lor de a socializa cu colegii, utilizarea bibliotecii, sălii de gimnastică, şi uneori chiar a propriei clase. Barierele non-fizice, cum ar fi cele găsite în

---

[257] V. Dragomir, *Fenomenul marginalizării şi situaţia persoanelor cu handicap*, Revista de Asistenţă Socială, nr. 6, 2002, p. 104.

[258] The United States Agency for International Development (USAID), *The prevalence of disability in Europe and Eurasia. Final Report,* Creative Associates International, Inc.& Aguirre Division of JBS International, Inc., 2009, p. 5.

domeniul tehnologiei informaţiei şi electronice, includ lipsa de acces la acestea şi utilizabilitatea limitată a informaţiilor obţinute pe cale electronică, cum ar fi site-urile web, produsele multimedia, aplicaţiile software, bazele de date.

Barierele instituţionale sunt forme de discriminare bazate pe **legi şi politici**. Exemple comune includ încălcări privind dreptul persoanelor cu dizabilităţi de a se căsătorii sau de a avea copii. Alte bariere instituţionale includ excluderea persoanelor cu handicap din şcoli sau de pe piaţa forţei de muncă.

Potrivit **Eurobarometrului Special 317**[259], în ceea ce priveşte **discriminarea pe motive de handicap,** la nivelul UE se observă aceeaşi tendinţă ca în cazul discriminării pe baza vârstei, şi anume: dacă în 2008, cea mai mare parte a respondenţilor afirma că discriminarea pe motive de handicap este rară (49%), în 2009, 53% dintre respondenţi consideră că ea **este răspândită** şi 41% că este rară. (figura 5.11)



***Figura 5.11** Percepţia privind discriminarea pe motive de handicap la nivelul UE*
Sursa: Special Eurobarometer 317: Discrimination in the EU in 2009, noiembrie 2009

Şi în cazul acestui tip de discriminare **rezultatele diferă semnificativ în funcţie de ţară**. Astfel, ţările în care majoritatea respondenţilor susţine că o astfel de discriminare este **răspândită** sunt: Franţa (74%), Letonia (64%), Ungaria (64%), Belgia (63%), Grecia (63%) şi Olanda (62%), în timp ce, ţările în care această percepţie este mai puţin frecventă, sunt: Malta (33%), Irlanda (35%) şi Austria (39%).

În România, majoritatea respondenţilor consideră acest tip de discriminare răspândit (53%), acest procent fiind foarte apropiat de media europeană, şi numai 33% îl percep ca fiind rar.

[259] Special Eurobarometer 317: Discrimination in the EU in 2009, noiembrie 2009 (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf, consultat 30 octombrie 2010).

5.5.3 Analiză comparativă a evoluției percepției privind discriminarea pe criterii de handicap în Uniunea Europeană

La nivelul U.E., sentimentul că discriminarea pe motive de handicap este larg răspândită a crescut cu 8% în 2009 față de 2008, această tendință fiind confirmată în aproape toate țările, cu excepția **Italiei** (unde această percepție a scăzu cu 1%), **Austriei** (unde această percepție a crescut cu doar 1%) și **Portugaliei** (unde această percepție a crescut cu doar 2%). În 17 din 27 de state membre, au fost înregistrate diferențe de cel puțin 10 puncte, în ceea ce privește numărul respondenților care cred că discriminarea din cauza handicapului este, în 2009, larg răspândită în țara lor, față de 2008. **România** este una dintre aceste țări, 52% dintre respondenți considerând că acest tip de discriminare este larg răspândit în 2009, față de un procent de 30% care considerau acest lucru în 2008 (înregistrându-se o creștere de 22%). (tabelul 5.21)

Tabelul 5.21 - Evoluții înregistrate în percepția potrivit căreia discriminarea pe baza handicapului este răspândită, la nivelul țărilor UE -în%-

	2008	2009	Evoluție
UE 27	45	53	+8
Cipru	30	56	+26
România	**30**	**52**	**+22**
Belgia	46	63	+17
Spania	41	56	+15
Ungaria	49	64	+15
Olanda	47	62	+15
Bulgaria	32	47	+15
Grecia	49	63	+14
Franța	61	74	+13
Letonia	52	64	+12
Malta	21	33	+12
Danemarca	31	42	+11
Portugalia	55	57	+2
Austria	38	39	+1
Italia	56	55	-1

Sursa: Special Eurobarometer 317: Discrimination in the EU in 2009, noiembrie 2009 și Special Eurobarometer 296: Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes, iulie 2008

Chiar dacă se constată o creştere semnificativă faţă de 2008 a sentimentului că discriminarea pe motive de handicap este răspândită, la nivelul UE, majoritatea respondenţilor cred că, totuşi, este mai puţin răspândită decât în urmă cu cinci ani (60%). Aceeaşi tendinţă se înregistrează şi la nivelul ţărilor europene, exceptând **Letonia** (unde doar 39% dintre respondenţi consideră acest tip de discriminare mai puţin răspândit în 2009 faţă de 2004), **Bulgaria, Macedonia şi Ungaria** (în toate aceste ţări 43% dintre respondenţi consideră acest tip de discriminare mai puţin răspândit în 2009 faţă de 2004).

În **România,** 45% dintre respondenţi consideră acest tip de discriminare este mai puţin răspândit în 2009 faţă de cinci ani în urmă.

CAPITOLUL 6
ANALIZA SITUAŢIEI PERSOANELOR CU DIZABILITĂŢI ÎN ROMÂNIA

În **ţara noastră**, numărul persoanelor cu dizabilităţi **a evoluat permanent**, crescând cu 230.128 de persoane, de la 459.552 persoane, în 2005, la 689.680, în 2010. (figura 6.1)

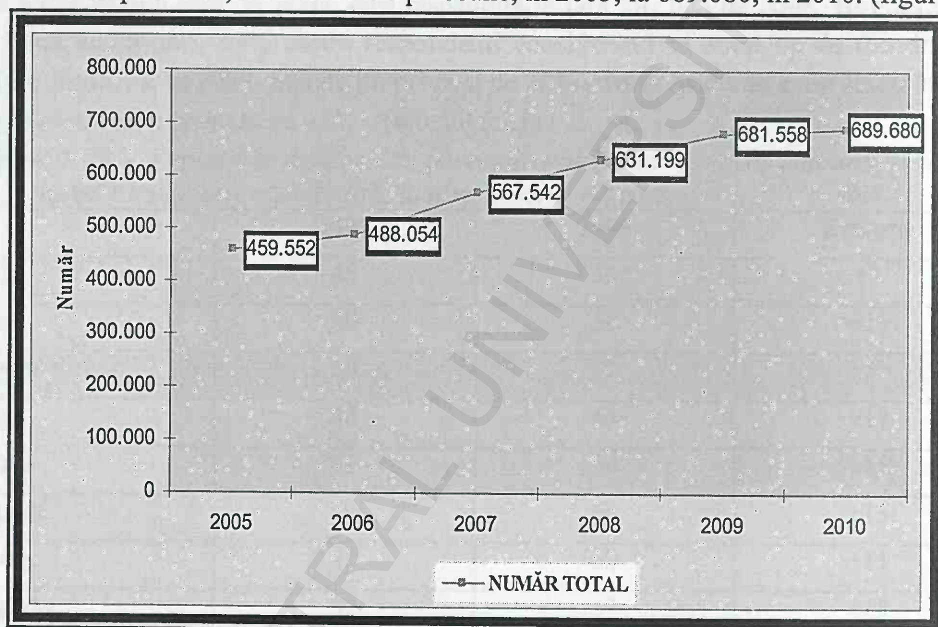


Figura 6.1 Evoluţia numărului de persoane cu handicap în România, 2005-2010
Sursa : ANPH

Potrivit Autorităţii Naţionale pentru Persoanele cu Handicap (ANPH), numărul total de persoane cu handicap (instituţionalizate şi neinstituţionalizate), la data de 31 decembrie 2010, a fost de 689.680 persoane (61.287 copii şi 628.393 adulţi). Dintre acestea, 97,53 % (672.644 persoane) se află în îngrijirea familiilor şi/sau trăiesc independent (neinstituţionalizate) şi 2,47 % (17.036 persoane) se află în instituţiile rezidenţiale de asistenţă socială pentru persoanele adulte cu handicap coordonate de ANPH. Din punct de vedere al repartiţiei pe sexe, 374.127 (54,25%) din totalul persoanelor cu handicap din România sunt femei, iar 315.553 (45,75%) bărbaţi. Din rândul femeilor, 365.563 sunt neinstituţionalizate, iar 8.564 sunt instituţionalizate. Ponderea persoanelor cu handicap în populaţia României este de 3,23%. (tabelul 6.1)

Tabelul 6.1 - Numărul persoanelor cu handicap în România, la data de 31 decembrie 2010

	Total	Evoluția la data de 31 decembrie 2010 față de:		
		31 decembrie 2009	30 iunie 2010	30 septembrie 2010
Număr persoane, total	**689.680**	**8.122**	**-3.527**	**-1.899**
din care: femei	**374.127**	3.379	-1.956	-538
Din total:				
- copii	**61.287**	-229	-924	-487
- adulți	**628.393**	8.351	-2.603	-1.412
În familie (neinstituționalizate)	**672.644**	8.235	-3.649	-1.958
din care: femei	**365.563**	3.538	-1.982	-541
din total:				
- copii	**61.254**	-204	-915	-484
- adulți	**611.390**	8.439	-2.734	-1.474
Instituționalizate	**17.036**	-113	122	59
din care: femei	**8.564**	-159	26	3
din total:				
- copii	33	-25	-9	-3
- adulți	**17.003**	-88	131	62

Sursa: DGASPC

Din populația generală, persoanele cu dizabilități reprezintă, în 2010, cca. 3,21%, în creştere cu 0,04% față de 2009, când ponderea acestora era de 3,17%. **La nivelul regiunilor de dezvoltare**, numărul cel mai crescut al persoanelor adulte cu dizabilități se înregistrează în regiunea Sud-Muntenia, acesta crescând cu 1.112 persoane în 2010 față de 2009, cea mai mare creştere a numărului persoanelor cu dizabilități înregistrându-se în regiunea Sud-Vest Oltenia (+2.650 persoane). **În rândul persoanelor adulte** cu dizabilități, ponderile cele mai ridicate le înregistrează, în 2010, persoanele cu handicap

accentuat (57,41%, în scădere cu 0,45% față de 2009), urmate de cele cu handicap grav (32,28%, în scădere cu 0,43% față de 2009). **Pe tipuri de handicap**, ponderea cea mai mare o au persoanele cu handicap somatic (20,29%), urmate de cele cu handicap fizic (20,05%), vizual (17,92%) şi mental (16,82%). (tabelul 6.2).

Tabelul 6.2 - Persoanele cu dizabilități în România, după distribuție geografică, gen, grad şi tip de dizabilitate – decembrie 2010

Persoane adulte cu dizabilități	Număr			% din totalul populației		
	2009	2010	Diferență	2009	2010	Diferență
Total	620.042	628.393	8.351	3,17	3,21	0,04
Nord-Est	91.855	92.461	606	2,80	2,82	0,02
Sud-Est	78.788	77.395	-1.393	3,03	2,99	-0,04
Sud-Muntenia	103.457	104.569	1.112	3,41	3,46	0,05
Sud-Vest Oltenia	62.572	65.222	2.650	3,09	3,23	0,14
Vest	60.318	61.260	942	3,47	3,52	0,05
Nord-Vest	88.213	90.632	2.419	3,59	3,67	0,08
Centru	75.217	76.322	1.105	3,27	3,31	0,04
Bucureşti	59.622	60.532	910	2,82	2,86	0,04
				% din număr persoane cu dizabilități		
Femei	370.748	374.127	3.379	54,40	54,25	-0,15
Bărbați	310.810	315.553	4.743	45,60	45,75	0,15
Grav (gradul I)	202.830	202.830	0	32,71	32,28	-0,43
Accentuat (gradul II)	358.755	360.782	2.027	57,86	57,41	-0,45
Mediu (gradul III)	55.378	60.805	5.427	8,93	9,68	0,75
Uşor (gradul IV)	3.079	3.976	897	0,50	0,63	0,13
Fizic	122.200	125.995	3.795	19,71	20,05	0,34
Somatic	125.874	127.530	1.656	20,30	20,29	-0,01
Auditiv	20.850	21.199	349	3,36	3,37	0,01
Vizual	116.579	112.604	-3.975	18,80	17,92	-0,88
Mintal	104.785	105.700	915	16,90	16,82	-0,08
Psihic	80.422	80.954	532	12,97	12,88	-0,09
Asociat	37.563	42.220	4.657	6,06	6,72	0,66
HIV/SIDA	5.104	5.400	296	0,82	0,86	0,04
Boli rare	5.195	5.571	376	0,84	0,89	0,05
Surdocecitate	473	429	-44	0,08	0,07	-0,01
Social	997	791	-206	0,16	0,13	-0,03

Sursa : ANPH şi calculele autorului

6.1 Rata ocupării persoanelor cu dizabilităţi în România

Din **studiile internaţionale** se poate constata că în **Uniunea Europeană**, persoanele cu dizabilităţi au o rată de ocupare mai mică decât a celor fără dizabilităţi, procentul persoanelor cu handicap foarte sever (18,3%), sever (40,8%) şi moderat (65,8%) angajate fiind inferior procentului persoanelor fără dizabilităţi angajate (68%) (figura 6.2), existând variaţii mari între diferite ţări. Astfel, în 2007, în **Irlanda** cca. 33% dintre persoanele cu dizabilităţi erau angajate, în timp ce în **Polonia** procentul era de 20%. Rata ocupării acestor persoane ajungea, în 2007, în **Suedia** la 62%, în **Elveţia** la 55%, în **Danemarca** la 52%, în **Norvegia** şi **Marea Britanie** la 45%, în **Olanda** la 44% şi în **Finlanda** la 43%.[260]

În **România**, rata ocupării persoanelor cu dizabilităţi este estimată la 12,7%, cifră cu mult sub rata de ocupare a persoanelor cu handicap din ţări europene sau rata de ocupare a populaţiei generale.

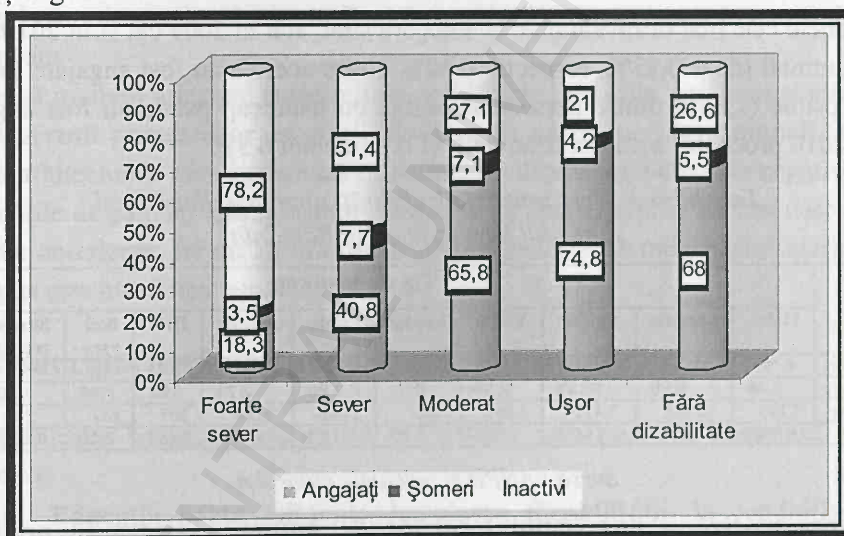


Figura 6.2 Distribuţia după ocupare şi grad de handicap, UE 25, 2002
Sursa: Eurostat

Potrivit **ANPH**, în decembrie 2010, numărul persoanelor cu handicap angajate în muncă reprezenta un procent de circa 7,53% din totalul adulţilor cu handicap cu vârsta cuprinsă între 15 – 64 ani, neinstituţionalizaţi. Deşi acest procent continuă să rămână modest, numărul persoanelor cu dizabilităţi încadrate în muncă a crescut de-a lungul timpului, ajungând la 28.420 de persoane, în 2010 (o creştere cu 14.736 de persoane faţă de 2005) (figura 6.3).

[260] OECD, Sickness, *Disability and Work: Breaking the Barriers*, Country notes – Key findings and policy challenges, 2010, http://www.oecd.org/document/20/0,3746,en_2649_34747_38887124_1_1_1_1,00.html, consultat 15 aprilie 2011.

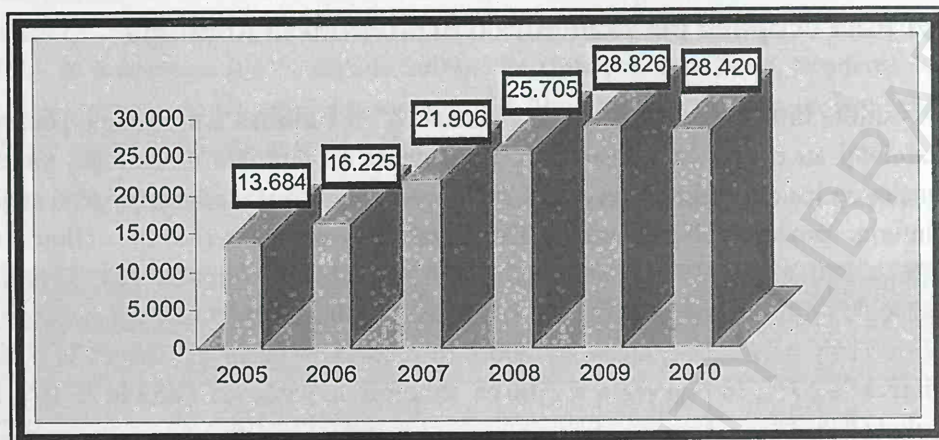


Figura 6.3 Evoluția persoanelor cu dizabilități încadrate în muncă în România, în perioada 2005-2010
(Sursa : ANPH)

Persoanele cele mai dezavantajate la angajare sunt, atât în 2009 cât și în 2010, cele cu handicap mintal (doar 0,93%, respectiv 0,82% dintre acestea au fost angajate în 2009 și 2010) și psihic (1,88% dintre persoanele adulte cu handicap psihic au fost angajate în 2009, în 2010 procentul acestora fiind de 1,81%) (tabelul 6.3).

Tabelul 6.3- Persoane cu dizabilități angajate, după tipul și gradul de handicap în România

		Tip de handicap										
		Fizic	**Somatic**	**Auditiv**	**Vizual**	**Mintal**	**Psihic**	**Asociat**	**HIV**	**Boli rare**	**Surdo-cecitate**	**Total**
2009	**număr**	6.701	11.202	3.404	3.331	977	1.508	1.017	186	410	90	**28.826**
	%	5,48	8,90	16,33	2,86	0,93	1,88	2,71	3,64	7,89	19,03	**4,65**
2010	**număr**	6.885	10.924	3.417	3.097	867	1.466	1.060	207	417	80	**28.420**
	%	5,46	8,57	16,12	2,75	0,82	1,81	2,51	3,83	7,49	18,65	**4,52**

Sursa : ANPH și calculele autorului

Scăderea masivă a numărului locurilor de muncă a afectat în primul rând persoanele cu handicap, **locurile de muncă protejate** ajungând să dispară aproape în totalitate, gradul de ocupare al persoanelor cu dizabilități din România (cca. 12%) fiind mult sub media europeană (cca. 50%). Actualul cadru legislativ pune accent mai mult pe stimularea angajării persoanelor cu handicap și mai puțin pe asigurarea unor structuri productive protejate, care să ofere persoanelor cu dizabilități posibilitatea de a-și asigura bunăstarea prin muncă și nu de a rămâne beneficiarii pasivi ai politicilor de asistență socială.

6.2 Rata şomajului în rândul persoanelor cu dizabilităţi în ţările Uniunii Europene şi în România

În majoritatea ţărilor, **rata şomajului pentru persoanele cu dizabilităţi** este superioară ratei şomajului pentru restul populaţiei. În **Olanda**, rata şomajului pentru persoanele cu dizabilităţi era de două ori mai mare decât a celor fără dizabilităţi, iar această distanţă s-a mărit în ultimii ani. Rata şomajului pentru persoanele cu dizabilităţi ajunge în **Danemarca, Irlanda** şi **Olanda** la 8%, iar în **Finlanda** la 12%. În plus, persoanele cu dizabilităţi care nu lucrează au o probabilitate mai mare să fie inactive decât în căutarea unui loc de muncă. În Finlanda, de exemplu, din grupul persoanelor cu dizabilităţi care nu lucrează, 81% sunt inactivi, comparativ cu 68% în grupul persoanelor fără dizabilităţi. Dată fiind ponderea mare a şomajului de lungă durată în rândul persoanelor cu dizabilităţi şomere este posibil ca această rată mare de inactivitate să se datoreze şi descurajării că pot găsi un loc de muncă.

Ţinând cont de datele ANPH, în **România,** 92,47% din persoanele cu dizabilităţi nu sunt angajate.

Pe lângă motivul principal constituit de problemele medicale, mai sunt şi **alte aspecte care nu permit persoanelor cu dizabilităţi să fie active pe piaţa muncii**, şi anume: barierele arhitecturale care generează dificultăţi de deplasare, percepţia negativă privind oportunităţile de pe piaţa muncii (multe persoane cu dizabilităţi fie au fost descurajate de experienţe anterioare, fie nu au informaţii despre locurile de muncă, fie salariul care le este propus este insuficient etc.).

6.3 Educaţia în rândul persoanelor cu dizabilităţi

Între educaţie şi dizabilitate există **o legătură** care poate fi **abordată** din **două perspective:**

- **Educaţia poate influenţa instalarea dizabilităţii,** în condiţiile în care, persoanele cu niveluri de educaţie mai elevate au o probabilitate mai ridicată să ocupe posturi în medii de lucru mai sigure, care implică mai puţine riscuri de boli şi accidente. De asemenea, educaţia este un factor cu influenţă asupra nivelului veniturilor, prin aceasta, influenţând şi accesul la serviciile medicale care pot limita efectele unor boli. Mai mult, atât nivelul educaţiei cât şi cel al veniturilor îşi pun amprenta asupra stilului de viaţă, determinând existenţa unor riscuri mai reduse de a dobândi anumite boli cronice.
- Din păcate, însă, **unele persoane cu dizabilităţi au un acces mai dificil la educaţie,** ceea ce face ca un număr mare din rândul acestora să aibă un nivel de şcolarizare mai scăzut, aspect ce influenţează ocuparea.

Un studiu al **Comisiei Europene** din 2007, care analizează datele din Anchetele Forței de Muncă din 2002 şi primele date culese prin intermediul EU-SILC – The European Union Statistics on Income and Living Conditions (Statisticile Uniunii Europene asupra venitului şi condițiilor de viață) din 2004, arată că în toate statele membre ale UE, inclusiv România, între nivelul educației şi dizabilitate există o legătură invers proporțională, astfel încât, cu cât dizabilitatea este mai severă, cu atât nivelul de educație atins este mai scăzut.[261]

Potrivit datelor din Anchetele Forțelor de Muncă, persoanele care se nasc cu o dizabilitate severă sunt într-un evident dezavantaj în majoritatea statelor membre, tinzând să aibă niveluri de educație mai reduse decât cele ce au dobândit dizabilitatea pe parcursul vieții.[262] Dacă în țări precum Danemarca, Suedia şi Norvegia, acest dezavantaj tinde a fi mai puțin evident, **în România,** acesta se extinde şi asupra celor care au o dizabilitate de gravitate medie, dobândită la naştere.[263] Cu toate acestea, comparativ cu alte țări din UE, **în România** nu se înregistrează diferențe foarte mari între nivelurile de educație ale persoanelor cu dizabilități şi ale celor fără dizabilități.[264]

Potrivit unui **studiu** realizat de **Societatea Academică din România** şi fundația Motivation România, în rândul persoanelor cu dizabilități care au un loc de muncă, o pondere mare o au cele cu studii liceale (31%) şi superioare (21%), urmate de absolvenții de gimnaziu (23%) şi şcoli profesionale (16%). De asemenea, ocupațiile predilecte ale acestor persoane sunt: muncitor necalificat (8,79%) şi calificat (8,32%), asistent medical (4,57%) şi profesor (4,26%).[265]

6.4 Capacitatea de muncă

Principala problemă care împiedică persoanele cu dizabilități să intre pe piața muncii poate fi considerată **capacitatea de muncă limitată.** Totuşi, evaluarea propriei capacități de muncă este subiectivă, iar între criteriile oficiale administrative în baza cărora se acordă beneficii sociale şi cele individuale există diferențe semnificative în majoritatea statelor[266]. În **România,** una dintre problemele legate de capacitatea de muncă este modalitatea în care aceasta este evaluată în sistemul public şi cum se transpune această evaluare în accesul la una din formele de protecție socială disponibile (ex. pensiile de

---

[261] Comisia Europeană, *Men and Women with Disabilities în the EU: Statistical Analysis of the LFS AdHoc Module and the EU-SILC,* Bruxelles, 2007, p. 75.
[262] *Idem*, p. 79.
[263] *Idem*, p. 81.
[264] *Idem*, p. 87.
[265] Societatea Academică din România, Diagnostic: EXCLUS DE PE PIAȚA MUNCII. Piedici în ocuparea persoanelor cu dizabilități în România, Alpha Media Print, 2009, p. 22, www.motivation.ro/pdf/Raport.pdf, consultat 05 mai 2011.
[266] OECD, *Transforming Disability into Ability – Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People*, Paris, 2003, p. 83.

invaliditate). **Practica actuală a evaluării capacităţii de muncă se bazează în mare parte pe diagnosticul medical şi gravitatea acestuia**, şi doar într-o mică măsură pe baza capacităţii funcţionale a persoanei examinate. BIM propune un instrument complex de evaluare (ICF) care însă nu a fost internalizat în legile şi practicile din România. Astfel, restricţiile identificate formal nu corespund întotdeauna capacităţii reale de muncă, iar rezultatul este un număr important de persoane cu dizabilităţi care nu încearcă să intre din nou pe piaţa muncii din cauza limitărilor legale impuse de statutul de pensionar de invaliditate de gradul I sau II. Practic, refuză beneficiile unui loc de muncă mai degrabă din cauza insecurităţii acestuia şi nu neapărat din cauza lipsei capacităţii de muncă. Un loc de muncă poate fi oricând pierdut, iar perspectiva reluării procedurilor birocratice de pensionare este nesigură în ce priveşte rezultatul final (rezultatul deciziei autorităţilor publice este considerat impredictibil) şi prin urmare, descurajatoare.

Studii precedente (EU-SILC 2007)[267] derulate pe eşantioane din UE 25 arată că 57,7% din persoanele intervievate spun că instalarea unui handicap pune constrângeri doar asupra tipului de activităţi şi nu asupra altor aspecte ale unui loc de muncă precum performanţa, orele de lucru etc. În acest sens, **criteriile de evaluare bazate pe diagnostic mai degrabă decât pe funcţionalităţi generează bariere suplimentare la intrarea pe piaţa muncii.**

Având în vedere criteriile de evaluare a capacităţii de muncă, este discutabil în ce măsură starea de sănătate este o barieră reală în calea ocupării.

Incapacitatea de muncă poate fi determinată prin diverse forme de discriminare, pozitivă sau negativă, care pot veni din partea familiei, a angajatorilor, a potenţialilor colegi de lucru, sau indirect prin limitarea accesului la servicii publice. De exemplu, potrivit unui studiu al Societăţii Academice din România, 8,3% din respondenţi spun că nu îşi caută un loc de muncă pentru că nu se pot deplasa în mod independent. Din aceştia doar 30% spun că mobilitatea lor ar putea fi îmbunătăţită prin achiziţionarea unui scaun rulant, a unei proteze sau prin urmarea unui tratament de recuperare. Pe de altă parte, relevanţa acestui rezultat este limitată, întrucât din interviurile cu persoane cu handicap reiese că motivul pentru care persoanele cu dizabilităţi nu consideră posibilă o îmbunătăţire a mobilităţii lor este acela că nu ar putea folosi echipamente precum fotoliile rulante, în lipsa adaptărilor necesare în mediul ambiant.

6.5 Principalele reglementări internaţionale privind dreptul la muncă a persoanelor cu dizabilităţi

Este recunoscut faptul că **drepturile omului** şi **libertăţile fundamentale** sunt considerate drepturi din naştere, ele fiind universale, indivizibile, interdependente şi

[267] EC (2007) *Men and Women with Disabilities in the EU: Statistical Analysis of the LFS AdHoc Module and the EU-SILC,* study carried out by Applica&CESEP&Alphametrics, p.29.

legate între ele, iar principala datorie a statelor, indiferent de sistemele lor politice, economice, sociale şi culturale, este aceea de a promova şi proteja toate aceste drepturi şi libertăţi fundamentale, în această categorie intrând şi dreptul la muncă al persoanelor cu dizabilităţi.

Una din cele mai timpurii recunoaşteri internaţionale ale dreptului la muncă a persoanelor cu dizabilităţi se regăseşte în **Recomandarea nr. 71 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii (OIM)** din 1944, în care se declară că lucrătorii cu dizabilităţi, indiferent de originea handicapului lor, ar trebui să aibă acces total la oportunităţile de reabilitare, de orientare profesională specializată, de formare şi reconversie profesională, precum şi de angajare într-o muncă utilă.[268] În Recomandarea nr. 71, OIM prevede ca persoanele cu dizabilităţi să fie instruite, ori de câte ori este posibil, împreună cu angajaţi sănătoşi, în aceleaşi condiţii ca aceştia şi cu acelaşi salariu (art. 42, alin. 1), indicând necesitatea cooperării în vederea eliminării discriminărilor pe criterii de handicap (art. 43, alin. 3), chemând statele membre la elaborarea unor măsuri care să asigure egalitatea de şanse la angajare pentru lucrătorii cu handicap şi la acţiuni afirmative pentru promovarea angajării lucrătorilor cu handicap grav (art. 43, alin. 2, alin. 3).

Recomandarea Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 99[269], adoptată în 1955 s-a dovedit a fi una dintre cele mai importante reglementări internaţionale cu privire la dreptul la muncă a persoanelor cu dizabilităţi, constituind o bază solidă pentru legislaţiile naţionale care reglementează orientarea, formarea profesională, precum şi plasarea persoanelor cu handicap.

În primul său articol, Recomandarea nr. 99 a OIM defineşte **doi termeni** esenţiali, şi anume:

- ***Adaptarea şi readaptarea profesională*** – faza procesului continuu şi coordonat de adaptare şi readaptare care presupune asigurarea, pentru persanele cu dizabilităţi, a unor servicii care să le permită acestora să obţină şi să păstreze un loc de muncă adecvat, aceste servicii presupunând, printre altele, orientarea, formarea profesională şi plasarea selectivă;
- ***Invalid*** – orice persoană ale cărei şanse de a obţine un loc de muncă adecvat sunt vizibil reduse ca urmare a diminuării capacităţilor sale fizice ori psihice.

Un aspect important, după părerea noastră, este reglementat în art. 25 al Recomandării nr. 99 a OIM, **care prevede eliminarea oricărei forme de discriminare bazată pe dizabilitate**, inclusiv în ceea ce priveşte remunerarea şi alte condiţii de muncă a celor

268 Al X-lea Principiu General din Recomandarea O.I.M. nr. 71 privind ocuparea forţei de muncă (tranziţia de la război la pace), 1944, http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R071, consultat 3 decembrie 2010.

269 Recomandarea O.I.M. nr 99 privind adaptarea şi readaptarea profesională a invalizilor, 1955, http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R099#Link, consultat 3 decembrie 2010.

care sunt beneficiarii unei indemnizaţii de invaliditate, în situaţia în care munca prestată de aceştia este egală cu cea a angajaţilor sănătoşi.

În 1971, Adunarea Generală a Organizaţiei Naţiunilor Unite proclamă Declaraţia privind drepturile persoanelor cu retard mintal, care afirmă, printre altele, în art. 3, dreptul acestora de a desfăşura o activitate productivă sau de a se angaja în orice altă activitate profesională semnificativă în funcţie de capacităţile lor[270].

Convenţia OIM nr. 142 privind Dezvoltarea Resurselor Umane, adoptată în 1975, cere, în art. 3, alin. 1 şi 2, statelor membre ca, în vederea asigurării dreptului la muncă, fără discriminare, a persoanelor cu handicap, să pună în aplicare sisteme deschise, flexibile şi complementare de educaţie generală, tehnică şi profesională, de orientare educaţională şi profesională precum şi de formare profesională, incluzând şi o sursă de informaţii permanente privind angajarea.[271] Recomandarea OIM nr. 150 privind dezvoltarea resurselor umane[272], care însoţeşte Convenţia nr. 142, detaliază modul în care dispoziţiile prezentei Convenţii ar trebui să fie aplicate, punctând, printre multe altele, în art. 53, alin. 3, importanţa informării publicului larg, a angajatorilor şi angajaţilor cu privire la necesitatea încadrării în muncă a persoanelor cu dizabilităţi şi a efectuării unor ajustări ale locului de muncă în vederea unei adaptări mai bune a acestora.

Considerând că evoluţiile mondiale înregistrate de la Recomandarea nr. 99/1955 deschid calea adoptării unor **noi standarde internaţionale de muncă**, OIM a adoptat, în 1983, Convenţia nr.159 privind reabilitarea profesională şi angajarea persoanelor cu dizabilităţi în care se stabilesc o serie de principii fundamentale care stau la baza reabilitării profesionale şi a ocupării forţei de muncă, printre care: egalitatea de şanse şi de tratament; măsurile pozitive în favoarea angajaţilor cu dizabilităţi (art. 4), care nu trebuie privite ca fiind discriminatorii faţă de ceilalţi lucrători; dezvoltarea unor servicii de readaptare profesională şi de angajare a persoanelor cu handicap, accesibile celor din zonele rurale şi din comunităţile izolate (art. 8); formarea profesională a personalului calificat în domeniu (art. 9). Punerea în aplicare a tuturor acestor dispoziţii nu se poate face fără consultarea, pe această temă, a organizaţiilor patronale şi ale lucrătorilor, precum şi a organizaţiilor reprezentative ale persoanelor cu handicap (art. 5).[273] Recomandarea însoţitoare nr.168 detaliază măsurile care ar trebui luate pentru a promova egalitatea de şanse şi tratament muncitorilor cu dizabilităţi faţă de ceilalţi, inclusiv, prin realizarea de adaptări a locurilor de muncă, a uneltelor, utilajelor şi a organizării muncii.

---

270 Rezoluţia Adunării Generale a ONU 2856 (XXVI) din 20 Decembrie 1971,http:// www2. ohchr. org/english/law/res2856.htm, consultat 3 decembrie 2010.

271 Convenţia OIM nr. 142 privind dezvoltarea resurselor umane, 1975, http://www.ilo.org/ ilolex/french/convdisp1.htm, consultat 3 decembrie 2010.

272 Recomandarea OIM nr. 150 privind Dezvoltarea Resurselor Umane, 1975, http://www.ilo.org/ ilolex/cgi-lex/convde.pl?R150#Link, consultat 3 decembrie 2010.

273 Convenţia nr.159 privind reabilitarea profesională şi angajarea persoanelor cu dizabilităţi, 1983, http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm, consultat 3 decembrie 2010.

În 1993, a fost adoptată Rezoluția Adunării Generale a Organizației Națiunilor Unite 48/96 cu privire la **Reglementările vizând egalizarea şanselor pentru persoanele cu dizabilități**[274]. Deşi aplicarea acestor reglementări nu este obligatorie, ele vor putea deveni reguli cutumiare internaționale, în măsura în care vor fi aplicate de către un număr mare de state, în intenția de a respecta o normă de drept internațional. Art. 7 din prezenta Rezoluție interzice discriminarea la angajare a persoanelor cu dizabilități, cerând o colaborare strânsă între state, organizații patronale şi de lucrători, în vederea garantării unor politici de recrutare şi de promovare, precum şi a unor condiții de remunerare şi de angajare echitabile, şi a unor măsuri pentru a se asigura integrarea persoanele cu handicap pe piața forței de muncă, precum: formare profesională, sisteme de cotă, generarea unor posturi special rezervate acestora, avantaje fiscale, adaptarea locurilor de muncă.

Comitetul Organizației Națiunilor Unite (ONU) pentru drepturile economice, sociale şi culturale afirma, în 1994, faptul că **efectele discriminării bazate pe dizabilitate au fost deosebit de grave** în domeniul educației, al ocupării forței de muncă, al locuințelor, al transportului, al vieții culturale şi al accesului în locurile publice şi la servicii.[275] În domeniul ocupării forței de muncă discriminarea a fost proeminentă dar şi persistentă, rata şomajului în rândul persoanelor cu dizabilități fiind, în majoritatea statelor, de două până la trei ori mai mare decât cea a celorlalte persoane, iar dacă totuşi reuşesc să se angajeze, persoanele cu handicap vor fi, în marea lor majoritate, acceptate în slujbe prost plătite, cu securitate socială scăzută şi, de multe ori, separate de piața muncii. Principalele motive invocate pentru imposibilitatea accederi la un loc de muncă sunt barierele fizice, precum transportul public inaccesibil, locurile de muncă neadaptate.

Având în vedere toate cele prezentate, Comitetul ONU a subliniat importanța Organizației Internaționale a Muncii în elaborarea unor instrumente valoroase şi cuprinzătoare referitoare la dreptul la muncă a persoanelor cu dizabilități, făcând trimitere în special la Convenția nr. 159 din 1983 şi îndemnând statele părți să ia în considerare ratificarea acesteia.[276]

La Summit-ul Mondial pentru Dezvoltare Socială de la Copenhaga din 1995, s-a adoptat un **Program de acțiune** care include, printre altele, măsuri eficiente pentru a pune capăt tuturor formelor de discriminare împotriva persoanelor cu dizabilități, printre acestea numărându-se şi crearea de locuri de muncă, reducerea şomajului şi promovarea ocupării forței de muncă remunerate în mod echitabil. De asemenea, Programul de

---

274 Rezoluția 48/96 – Reglementări vizând egalizarea şanselor persoanelor cu dizabilități, adoptată de Adunarea Generală a ONU pe data de 20 decembrie 1993, http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissrfr0.htm, consultat 3 decembrie 2010.

275 Art. 15 din Comentariul General Nr. 5 al Comitetului Organizației Națiunilor Unite pentru drepturile economice, sociale şi culturale, din 9 decembrie 1994, http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/0/4b0c449a9ab4ff72c12563ed0054f17d, consultat 3 decembrie 2010.

276 Art. 28 din Comentariul General Nr. 5 al Comitetului Organizației Națiunilor Unite pentru drepturile economice, sociale şi culturale.

acţiune solicită guvernelor să sporească calitatea muncii şi a ocupării forţei de muncă prin „puternica luare în considerare a ratificării şi a implementării integrale a convenţiilor OIM privind drepturile de muncă … ale persoanelor cu handicap".

Carta Socială Europeană recunoaşte dreptul tuturor de a avea posibilitatea de a-şi câştiga traiul prin desfăşurarea liberă a unei munci şi dreptul tuturor la condiţii de muncă echitabile. Un caz special tratat în Cartă sunt persoanele cu dizabilităţi, care, potrivit art. 15, au dreptul la autonomie, la integrare socială şi la participarea la viaţa comunităţii, dar şi dreptul de a accede la locuri de muncă.[277]

Directiva Consiliului 2000/78/CE precizează, printre altele, că trebuie să fie asigurate adaptări rezonabile, angajatorii trebuind să ia măsurile corespunzătoare, în cazul în care este necesar, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces, să participe sau să avanseze la locul de muncă, sau pentru a asigura formarea, cu excepţia cazului în care astfel de măsuri ar impune o povară disproporţionată pentru angajator.[278]

Pentru a îndruma angajatorii, indiferent de mărimea lor sau de ţara de provenienţă, în vederea elaborării unei **strategii pozitive de gestionare a dizabilităţii la locul de muncă**, OIM a elaborat un Cod de Practică[279], al cărui conţinut se bazează pe principiile care stau la baza instrumentelor şi iniţiativelor internaţionale cu privire la promovarea angajabilităţii tuturor persoanelor cu dizabilităţi în condiţii de muncă sigure şi sănătoase.

Deşi se adresează în special angajatorilor, Codul de Practică elaborat de OIM poate aduce numeroase beneficii guvernelor, care joacă un rol crucial în asigurarea cadrului legislativ necesar pentru promovarea egalităţii de şanse şi de tratament la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilităţi, şi, nu în ultimul rând, reprezentanţilor muncitorilor cu dizabilităţi, al căror obiectiv principal îl constituie protejarea intereselor acestora.

Deşi persoanele cu dizabilităţi continuă să fie ţinta discriminărilor şi a încălcărilor drepturilor omului, unul dintre domeniile atinse fiind cel al ocupării forţei de muncă, faptul că organismele naţionale şi internaţionale încep să acorde o importanţă deosebită acestei categorii de persoane, existând preocupări constante pentru promovarea egalităţii de şanse şi de tratament în ocuparea forţei de muncă şi pentru eliminarea excluziunii economice şi sociale a persoanelor cu dizabilităţi, putem spera la o îmbunătăţire a situaţiei acestei categorii de persoane.

---

277 Carta Socială Europeană revizuită, www.coe.ro, consultat 29 noiembrie 2010.

278 Directiva Consiliului 2000/78/CE din 27 Nov. 2000„OJL 303, 2 Dec. 2000, pp. 16-22

279 Codul de Practică OIM privind gestionarea dizabilităţii la locul de muncă, aprobat în unanimitate, în cadrul unei reuniuni tripartite de experţi, convocată în octombrie 2001, la decizia Consiliului de conducere al OIM, luată la a 277-a sesiune (martie 2000), ILO Code of Practice: Managing disability in the workplace. ILO, Geneva, 2002, http://www.ilo.org/disability, accesat 3 decembrie 2010.

CAPITOLUL 7
ANALIZA STRATEGIILOR ACTIVE PENTRU INTEGRAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI PE PIAȚA FORȚEI DE MUNCĂ APLICATE ÎN DIVERSE ȚĂRI ȘI ÎN ROMÂNIA

Persoanele cu dizabilități ar trebui să beneficieze de egalitate de șanse și de tratament în ceea ce privește accesul, păstrarea și avansarea la un loc de muncă liber ales, ținând cont de compatibilitatea lor pentru un astfel de loc de muncă. Pe piața liberă a muncii există locuri de muncă, care sunt disponibile pentru persoanele fără handicap. În situația în care aceste locuri de muncă un pot fi adaptate pentru persoanele cu handicap, acestora li se propun, de obicei, diverse forme alternative de angajare protejate.

În continuare, vom prezenta posibilitățile de angajare pentru persoanele cu handicap, subliniind **măsurile de facilitare a intrării pe piața muncii** și a menținerii unui loc de muncă pentru fiecare categorie:

- angajarea deschisă/competitivă;
- locuri de muncă protejate;
- locuri de muncă asistate;

7.1 Angajarea deschisă/competitivă

Informațiile referitoare la persoanele cu dizabilități sunt greu de obținut la nivelul oricărei țări, iar cele referitoare la ocuparea forței de muncă cu atât mai mult.

Potrivit statisticilor, **rata de participare a persoanelor cu dizabilități pe piața liberă a forței de muncă** tinde să fie considerabil mai mică decât cea a celorlalți lucrători, concomitent cu o rată a șomajului mai ridicată.[280]

În **Australia,** rata de participare pentru bărbații cu handicap a fost de aproximativ de 60% în 1998, comparativ cu 90% pentru persoanele fără handicap, cifrele corespunzătoare pentru femei fiind de 46%, respectiv 71%. Rata șomajului în rândul bărbaților cu handicap a fost de 14% comparativ cu 8% pentru persoanele fără handicap, iar ratele corespunzătoare pentru femei au fost de 9% respectiv, 8%.

În **Canada**, accesibilitatea persoanelor cu handicap pe piața liberă a muncii a fost de 6,5% în 2001, dar au constituit doar 2,4% din forța de muncă reglementată la nivel

[280] A. O'Reilly, *The right to decent work of persons with disabilities*, International Labour Office, Geneva, 2007, pp. 63-66, http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/right_dw_pd.pdf, consultat 3 decembrie 2010.

federal. Persoanele cu handicap au fost sub-reprezentate în fiecare sector industrial, variind de la un procent scăzut de 1,8% în sectorul transporturilor la 2,3% în sectorul bancar, 2,4% în domeniul comunicaţiilor şi 2,9% în alte sectoare[281].

În **Franţa**, rata şomajului în rândul lucrătorilor cu handicap în 1996 a fost de trei ori mai mare decât rata pentru totalul populaţiei active. Pe parcursul ultimilor ani, rata globală a şomajului a crescut cu 23%, dar cu 194% pentru şomeri cu handicap. Muncitorii cu handicap care sunt şomeri tind să rămână fără loc de muncă de două ori mai mult timp.

În **Germania**, în 1997, rata de participare pe piaţa forţei de muncă pentru persoanele cu handicap grav a fost de 37% (Vest), în comparaţie cu cea pentru persoanele fără handicap de 80% pentru bărbaţi şi 63% pentru femei. În 2003, rata şomajului pentru persoanele cu dizabilităţi a fost de 16,6% faţă de 10,4% pentru restul populaţiei.[282]

În **Suedia**, din populaţia între 16 şi 64 de ani având un handicap în 2002, 65% au fost angajaţi, comparativ cu 77% din populaţia generală. Ratele şomajului au fost 4,6% (lucrători cu handicap) şi 3,9% (lucrători fără handicap).[283]

În **Marea Britanie**, în 2003, persoanele cu handicap reprezentau 19% din totalul populaţiei în vârstă de muncă, dintre acestea 49% fiind angajate comparativ cu 75% dintre persoanele sănătoase. Persoanele cu handicap sunt de şase ori mai susceptibile decât persoanele fără handicap de a fi date afară de la locul de muncă şi a pretinde beneficii.[284]

Se observă, ca **tendinţă generală**, că persoanele cu dizabilităţi tind să aibă un nivel mai scăzut al educaţiei decât ceilalţi, acestea fiind angajate adesea în locuri de muncă part-time. Dintre toate tipurile de handicap, persoanele cu deficienţe psihice sunt predispuse a avea cea mai ridicată rată a şomajului.

Dintre **motivele** invocate pentru **ratele ridicate ale şomajului** în rândul persoanelor cu handicap putem enumera[285]:

- Nivelul scăzut de educaţie şi formare profesională;
- Scăderea cererii de forţă de muncă necalificată;
- Reducerile în forţa de muncă din întreprinderile mari şi din serviciul public;
- Îngrijorare cu privire la accidente şi costurile de asigurare;
- Reticenţa persoanelor de a se înregistra ca având un handicap;
- Lipsa de informaţii privind oportunităţile de muncă;

281 National Institute of Disability Management and Research, Annual Report 2001, p. 4

282 Vocational rehabilitation of employment of people with disabilities: Report of a European Conference, Warsaw-Constanin Jeziorna, 23-25 Oct. 2003, ILO, Geneva, 2004, p. 25, www.ilo.org, consultat 3 decembrie 2010.

283 *Idem*, p. 38.

284 *Idem*, pp. 31-32.

285 A. O'Reilly, *Op. cit.*, pp. 63-66, http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/right _dw_pd.pdf, consultat 3 decembrie 2010.

- Lipsa de conştientizare în rândul angajatorilor a nevoilor şi abilităţilor persoanelor cu dizabilităţi;
- Frica de a pierde avantaje sociale;
- Suport tehnic/personal inadecvat.

În faţa acestei situaţii, majoritatea ţărilor se arată preocupate de **creşterea nivelului şomajului în rândul persoanelor cu handicap** şi de **rata scăzută de participare pe piaţa forţei de muncă** a acestora, orientându-se spre o politică mai activă pe piaţa forţei de muncă, ce urmăreşte luarea unor măsuri precum:

- Măsuri de descurajare a dependenţei faţă de asistenţa socială;
- O implicare mai mare a angajatorilor;
- Îmbunătăţirea serviciilor de sprijin al ocupării forţei de muncă;
- O aplicare mai eficientă a legislaţiei anti-discriminare;
- O aplicare mai eficientă a prevederilor existente privind regimul de cote.

7.2 Locurile de muncă protejate

Din diverse motive, angajarea deschisă nu poate fi o opţiune viabilă pentru anumite persoane cu dizabilităţi. În vederea asigurării unor oportunităţi egale de angajare şi pentru această categorie de persoane, OIM recomandă guvernelor să realizeze diferite tipuri de locuri de muncă protejate pentru persoanele cu handicap pentru care accesul la ocuparea liberă a forţei de muncă nu este posibil.[286]

De asemenea, **Regula 7 a Organizaţiei Naţiunilor Unite** privind egalizarea şanselor pentru persoanele cu handicap, afirmă că, în timp ce, scopul, pentru persoanele cu handicap, ar trebui să fie mereu obţinerea unor locuri de muncă pe piaţa liberă a forţei de muncă, "pentru persoanele cu handicap ale căror nevoi nu pot fi îndeplinite pe piaţa liberă a forţei de muncă, unităţile mici de lucru protejate sau asistate pot fi o alternativă."[287]

Problema care apare, în continuare, este cea a definirii acestui concept, **Samoy Waterplas** arătând, într-un studiu privind locurile de muncă protejate în diferite ţări, că acest concept are înţeles diferit pentru diverse persoane: „Atunci când oficialilor guvernamentali li se cere să prezinte sistemul lor de locuri de muncă protejate pentru străini, aceştia se vor referi, uneori, exclusiv la organizaţii care oferă locuri de muncă productive (în industrie sau servicii) persoanelor cu handicap, care au un contract de muncă şi primesc un salariu. Alţi oficiali din acelaşi stat sau din altul pot dori să includă

---

[286] Recomandarea nr. 168 OIM privind reabilitarea profesională şi ocuparea forţei de muncă (persoane cu handicap), 1983, http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R168, consultat 03 decembrie 2010.

[287] United Nations, The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities, 1993, http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm, consultat 03 decembrie 2010.

organizaţiile în care munca productivă nu este, cu siguranţă, singura şi, de multe ori, nici măcar obiectivul principal şi unde persoanele cu handicap n-au niciun contract de muncă şi nu beneficiază de salarii, ci numai de un bonus în plus faţă de pensia de invaliditate. Alte părţi interesate, cum ar fi organizaţiile tip ateliere sau asociaţiile persoanelor cu handicap, pot împărtăşi acest punct de vedere sau pot să nu fie de acord cu el."[288]

Consiliul Europei oferă o definiţie largă a locurilor de muncă protejate: „Locurile de muncă protejate ar trebui să fie deschise pentru oamenii care, din cauza handicapului lor, sunt în imposibilitatea de a obţine sau de a păstra un loc de muncă normal, indiferent dacă sunt sprijiniţi sau nu; acestea pot acoperi un număr de situaţii diverse, printre care atelierele protejate şi centrele de muncă. Locul de muncă protejat ar trebui să aibă un dublu scop: să facă posibilă, pentru oamenii cu handicap, desfăşurarea unei activităţi profitabile şi să-i pregătească pe aceştia, în măsura în care este posibil, pentru lucrul într-un loc de muncă normal. În acest scop, ar trebui să fie concepute diverse modalităţi de a facilita trecerea de la locurile de muncă sprijinite la cele obişnuite, cum ar fi: înfiinţarea de secţiuni de muncă protejate în centrele de muncă sau a centrelor de muncă în atelierele protejate; înfiinţarea de secţiuni de muncă protejate sau centre de muncă în cadrul firmelor normale; detaşarea individuală sau colectivă a lucrătorilor din atelierele protejate sau din centrele de muncă în firmele normale".[289]

Fiecare ţară are un anumit **sistem de muncă protejată**, existând o serie de **aspecte generale**, care vizează toate aceste sisteme, şi anume:[290]

- **filosofia locurilor de muncă protejate** a fost aprig dezbătută în unele ţări (de exemplu, Australia, Statele Unite) în ultimii ani, ducând la apariţia altor tipuri de locuri de muncă asistate. În Europa, există un consens redus sub acest aspect, cu unele ţări care furnizează un număr vizibil mai mic de locuri de muncă protejate (pentru 1000 de angajaţi) decât altele.
- multe **ateliere protejate** au fost create prin efortul voluntar al organizaţiilor de caritate, al grupurilor religioase sau al grupurilor de părinţi în cauză. Treptat, acestea au devenit obiectul reglementării statului, devenind beneficiare ale subvenţiilor de la stat.
- în general, **locurile de muncă protejate** au fost destinate persoanelor care nu pot sau este puţin probabil să obţină sau să păstreze un loc de muncă pe piaţa deschisă a forţei de muncă din cauza gravităţii handicapului lor sau a capacităţii limitate de lucru. În multe cazuri, un nivel minim de handicap este

[288] E. Samoy, L. Waterplas, *L'emploi protégé dans la Communauté européenne*, Bruxelles, 1992, p. 6.
[289] Council of Europe, *Une politique cohérente en matière de réadaptation des personnes handicapées : recommendation no. R(92)6*, Council of Europe Press, Strasbourg, 1992, p. 37.
[290] A. O'Reilly, *Op.cit.*, pp. 70-71, consultat 3 decembrie 2010.

specificat ca o cerință de intrare în cadrul acestor centre. Majoritatea persoanelor angajate au tendința de a avea un handicap intelectual.

- în cele mai multe țări, **îmbunătățirea tranziției spre piața deschisă a forței de muncă** este un scop declarat al locurilor de muncă protejate. În realitate, ratele de tranziție variază de la sub 1% la aproximativ 5%, cu cele mai multe țări aproape de capătul inferior al intervalului. Motivele invocate pentru această tranziție scăzută includ reticența angajatorilor de a recruta, reticența unei părți din atelierele de lucru protejate de a elibera lucrătorii lor cheie, nivelul tehnologic scăzut al activităților atelierelor care limitează nivelul de calificare al angajaților, și formarea profesională, care, de multe ori, nu reflectă cerințele de pe piața forței de muncă.
- **locurile de muncă protejate** au fost criticate în unele țări pentru faptul că nu au putut oferi condiții și contracte de muncă corespunzătoare, existând cazuri în care angajații primesc un salariu mai mic decât cel minim sau în care aceștia primesc numai „bani de buzunar", în plus față de indemnizațiile de handicap, legile privind angajarea și siguranța la locul de muncă nefiind respectate.

7.3 Locurile de muncă asistate

Locurile de muncă asistate își au originea în Statele Unite, apărând ca o alternativă la programele tradiționale de reabilitare pentru persoanele cu handicap grav. Acestea sunt definite prin lege ca muncă plătită în instituții de lucru normale integrate, cu servicii de asistență permanente, pentru persoanele cu handicap grav. Furnizarea unui salariu minim a fost adăugată în legea Statelor Unite privind angajarea asistată în 1997.[291]

Există o varietate de **moduri** în care **angajarea asistată poate fi prevăzută**. Acestea includ: plasarea individuală, enclavele, echipajele de lucru mobile și structurile tip întreprinderi mici.

Opțiunea care predomina în Statele Unite, în 1995, era cea de **plasare individuală**, 77,4% dintre participanții la ocuparea forței de muncă asistate au fost în locuri de muncă individuale asistate și 22,6% într-un anumit tip lucru în grup.[292] **Modelul de plasare individuală** se bazează foarte mult pe un specialist în ocuparea forței de muncă, care, mai întâi, identifică un loc de muncă în cadrul comunității, și apoi plasează și antrenează persoana cu dizabilități la acel loc de muncă. Formarea continuă la locul de muncă serviciile de supraveghe sunt furnizate până când angajatul asistat va munci la standarde

[291] A. O'Reilly, *Idem*, p. 71.
[292] P. Wehman, G Revell, J. Kregel, *Supported employment: a decade of rapid growth and impact*, American Rehabilitation, 24 (1), 1998, pp. 31-43, http://www.thefreelibrary.com/Supported+employment%3A+a+decade+of+rapid+growth+and+impact.-a021155486, consultat 3 decembrie 2010.

acceptabile.[293] Plasarea individuală are cel mai potenţial pentru furnizarea de salarii competitive persoanelor cu dizabilităţi, lucrătorul cu handicap fiind plasat într-un loc de muncă existent în cadrul comunităţii şi nu într-un loc protejat clasic. Astfel persoanele cu dizabilităţi pot obţine cel puţin salariul minim, devenind contribuabili şi/sau persoane eligibile pe deplin pentru beneficiile de pensionare.[294]

O **enclavă** este un grup de indivizi, de obicei, între trei şi opt, care lucrează într-un grup de pregătire specială, într-o companie gazdă, nu toţi membrii grupului putând deveni angajaţi permanenţi ai companiei.[295] Avantajele acestui tip de angajare asistată constau în faptul că enclava poate oferi mai mult sprijin permanent decât plasarea individuală, în special pentru acei lucrători care îşi desfăşoară greu activitatea într-un mediu normal de lucru, ea oferind un loc de muncă mai multor persoane simultan în prezenţa unui singur supraveghetor. Principalul avantaj îl reprezintă faptul că într-o enclavă există şanse mari pentru angajaţi de a primi salariu decent şi beneficii, în funcţie de condiţiile negociate cu firma gazdă[296].

Un **echipaj de lucru mobil** poate fi un grup de dimensiuni similare, cu unul sau doi supraveghetori, care se deplasează într-o comunitate, oferind servicii de specialitate, cum ar fi grădinăritul sau paza parcurilor.[297] Un avantaj al acestui model constă în faptul că echipajele mobile pot fi înfiinţate în comunităţi care pot să nu aibă o industrie dezvoltată sau un număr mare de cetăţeni cu handicap, ele putând opera cu flexibilitate, în funcţie de nevoile comunităţii. Această formă de angajare asistată oferă mari oportunităţi de integrare a membrilor săi, în condiţiile în care lucrătorii călătoresc într-o multitudine de locuri în cadrul comunităţii. Mai mult, echipajele mobile s-au dovedit a fi extrem de rentabile, existând puţine cheltuielile generale, după pornirea iniţială şi achiziţii,veniturile generate acoperind, după plata salariilor, în mare parte, cheltuielile de funcţionare.[298]

Opţiunea de întreprindere mică ar putea fi un serviciu de fabricaţie sau o operaţiune subcontractată, cu un număr mic de lucrători (opt sau mai mulţi) cu şi fără handicap, aceasta putând oferi doar un singur tip de produs sau serviciu. Acest tip de angajare asistată este avantajos pentru lucrătorii care au grave deficienţe de comportament, sunt foarte lenţi sau care au abilităţi limitate de auto-îngrijire, demonstrând, în acelaşi timp, comunităţii că persoanele cu handicap grav şi extrem pot lucra productiv în cadrul acesteia.[299]

---

293 S.M. Moon, S.L. Griffin, *Supported employment service delivery models*, 1988, în P. Wehman, M.S. Moon (eds): *Vocational rehabilitation and supported employment, Baltimore*, Paul H. Brooks Publishing, p. 17.

294 *Idem*, p. 19.

295 *Ibidem*.

296 *Idem*, pp. 23-24.

297 *Idem*, p. 17.

298 *Idem*, p. 25.

299 *Ibidem*.

În urma celor prezentate, putem spune că **nu există model ideal**, care să se potrivească tuturor situațiilor, fiecare dintre acestea având avantaje și dezavantaje în ceea ce privește generarea unor rezultate reale privind ocuparea forței de muncă a persoanelor cu dizabilități. Drept concluzie, putem considera că dezvoltarea programelor de muncă asistată presupune adaptarea la oportunitățile de angajare locale și la cerințele serviciilor individuale.

Potrivit unui **studiu** efectuat de Wehman&co, între 1988 și 1995, din numărul total de participanți la angajarea asistată **în S.U.A.**, persoanele cu dizabilități intelectuale au reprezentat cel mai mare grup, al doilea fiind cel al persoanelor cu boli psihice (figura 7.1).[300]



Figura 7.1 Clasificarea grupurilor de dizabilități ce ocupă locuri de muncă protejate în S.U.A.
Sursa: P. Wehman, G. Revell, J. Kregel, 1998, pp. 31-43

În **Marea Britanie**, angajarea asistată include programe de furnizare de subvenții financiare pentru angajatori pentru lucrătorii cu handicap cu o productivitate redusă, precum și pentru activitatea lor de "antrenori" la locul de muncă.

În **Norvegia**, angajarea asistată au fost furnizată din 1996, cu antrenor la locul de muncă garantat timp de trei ani.

În **Olanda**, în 1992, Parlamentul a cerut guvernului să găsească o soluție pentru diferențele salariale între programele de angajare asistate și cele protejate. În programele de ocuparea forței de muncă asistată, salariile erau legate de productivitate și completate cu o indemnizație de invaliditate de până la 85% din salariul minim legal, în timp ce în societățile protejate salariile au fost plătite integral. În plus, guvernului i s-a solicitat să acopere costurile antrenorilor de la locurile de muncă. Ca un prim pas, beneficiul suplimentar a fost ridicat la limita salariului minim și o subvenție a fost introdusă pentru

300 P. Wehman, G. Revell, J. Kregel, *Supported employment: a decade of rapid growth and impact*, American Rehabilitation, 24 (1), 1998, pp. 31-43.

costul antrenorilor de la locurile de muncă. În conformitate cu legislaţia din 1996, autorităţile locale pot finanţa angajarea asistată. Fiecare loc de muncă creat în acest fel este tratat ca un loc de muncă într-o companie protejată în scopul finanţării de a Guvern.[301]

În **Noua Zeelandă**, programul de ocuparea asistată a forţei de muncă oferă o subvenţie pentru doi ani.

În România, integrarea profesională a persoanelor cu dizabilităţi este o problemă foarte actuală, sensibilă şi controversată.

Potrivit legislaţiei în vigoare, proiectele viabile ale ONG-urilor care vizează dezvoltarea serviciilor ce se ocupă de angajare sunt finanţate de la bugetul de Stat.

Locul de muncă protejat

Locurile de muncă protejate pentru persoanele cu dizabilităţi, înfiinţate de către ONG-uri sunt mai mult centre de instruire, unde persoanele cu dizabilităţi pot deprinde o serie de abilităţi pentru slujbe potenţiale, şi îşi pot îmbunătăţi abilităţile sociale.

Atelierele protejate

Ordonanţa de Urgenţă 102/1999, privind protecţia socială şi încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, modificată şi completată prin Legea nr. 343/2004, reglementează facilităţile şi condiţiile de angajare pe piaţa muncii pentru persoanele cu dizabilităţi, iar dacă acest lucru nu este posibil, integrarea în muncă poate fi realizată prin intermediul unui sistem protejat. In sensul prezentei legi, persoanele cu handicap au posibilitatea de a munci în **centre de lucru, ateliere protejate** sau la **domiciliu,** în funcţie de aptitudinile, capacităţile şi pregătirea profesională a fiecăruia.

Potrivit datelor **Autorităţii Naţionale pentru Persoanele cu Handicap** (ANPH) în 2008, în România, erau active 234 de unităţi protejate. (tabelul 7.1)

Tabelul 7.1 - Numărul unităţilor protejate autorizate în România

	Numărul unităţilor protejate autorizate
2003-2006	**48**
2007	**102**
2008	**234**
2011	**460**

Sursa: ANPH

Atelierul protejat reprezintă spaţiul adaptat corespunzător nevoilor persoanei cu handicap, în care aceasta desfăşoară activităţi lucrative, în conformitate cu abilităţile şi

[301] R. Krug, *Sheltered Employment in the Netherlands – Recent Developments,* The Conference on Disability and Employment, Dublin, 14 Oct. 1996 în A. O'Reilly, *The right to decent work of persons with disabilities*, International Labour Office, Geneva, 2007, p. 73, http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/right_dw_pd.pdf, consultat 3 decembrie 2010.

capacitatea sa profesională. Atelierul protejat are un dublu rol: pe de o parte să ofere persoanelor cu handicap posibilitatea de a desfăşura o activitate profitabilă pentru a putea deveni o persoană independentă, iar pe de altă parte, să se pregătească, în măsura posibilului, pentru angajarea într-un mediu normal de lucru.

Conform art.2 din Ordinul nr. 60/2007 privind aprobarea Procedurii de autorizare a unităţilor protejate, unităţile protejate pot fi:

- „**operatorii economici** cu personalitate juridică, indiferent de forma de organizare şi de proprietate, care au cel puţin 30% din numărul de angajaţi persoane cu handicap încadrate cu contract individual de muncă;
- **secţii, ateliere** sau alte structuri din cadrul agenţilor economici sau din cadrul organizaţiilor neguvernamentale, care au gestiune proprie şi cel puţin 30% din numărul total de angajaţi persoane cu handicap încadrate cu contract individual de muncă;
- **persoana fizică cu handicap** autorizată potrivit legii să desfăşoare activităţi economice independente, inclusiv asociaţia familială care are în componenţă o persoană cu handicap. Sunt incluse aici şi persoanele fizice cu handicap autorizate în baza unor legi speciale, care îşi desfăşoară activitatea atât individual, cât şi în una dintre formele de organizare ale profesiei.”.

Angajarea în muncă a persoanelor cu handicap implică şi **programe de formare a deprinderilor sociale** necesare obţinerii şi păstrării unui loc de muncă. Nicio formă de învăţământ din ţara noastră, la ora actuală, nu oferă astfel de programe de formare a abilităţilor sociale.

În **România**, unităţile protejate au beneficiat până în 2003 de **facilităţi** precum:

a) scutire de la plata impozitului pe profit, cu condiţia ca cel puţin 75% din fondul obţinut prin scutire să fie reinvestit pentru achiziţionarea de echipamente tehnologice, maşini, utilaje, instalaţii de lucru şi/sau pentru amenajarea locurilor de muncă protejate;

b) scutire de plata taxelor vamale pentru importurile de materii prime, materiale, semifabricate, utilaje şi părţi componente ale acestora necesare procesului de producţie; este interzisă înstrăinarea lor pe timp de 5 ani, sub sancţiunea plăţii retroactive a taxelor vamale;

c) scutire de T.V.A. a operaţiunilor desfăşurate în unităţile protejate autorizate;

d) alte facilităţi ce pot fi acordate de autorităţile administraţiei publice locale din fondurile proprii.”[302] (art. 38)

[302] Legea 519/2002 pentru aprobarea Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 102/1999 privind protectia speciala si incadrarea in munca a persoanelor cu handicap, http://www.legestart.ro/Legea-519-2002-aprobarea-Ordonantei-urgenta-Guvernului-102-1999-protectia-speciala-incadrarea-munca-persoanelor-handicap-%28MTM4NjA-%29.htm, consultat 21 iunie 2011.

În prezent, înfiinţarea unor astfel de unităţi protejate este descurajată de faptul că literele a şi b din art. 38 al Legii 519/2002 au fost abrogate.

7.4 Analiză comparativă a politicilor de ocupare a persoanelor cu dizabilităţi, între statele Uniunii Europene şi România

Statele membre ale U.E. au o gamă largă de măsuri de promovare a ocupării forţei de muncă a persoanelor cu handicap, dintre care menţionăm:

- Cotele obligatorii de angajare a persoanelor cu dizabilităţi, uneori însoţite de o amendă pentru nerespectare (tabelul 7.2) ;

Tabelul 7.2 - Sistemul cotelor aplicat în ţările U.E.

Ţara	Cota aplicată	Rezultate obţinute	Sancţiuni aplicate
Austria	4% pentru angajatorii din mediul public şi privat cu mai mult de 25 de angajaţi	64% din locurile alocate sunt ocupate	€200/lună pentru fiecare loc neocupat
Franţa	6% pentru angajatorii din mediul public şi privat cu mai mult de 19 angajaţi	67% din locurile alocate sunt ocupate	€150-250/lună pentru fiecare loc neocupat
Germania	5% pentru angajatorii din mediul public şi privat cu mai mult de 19 angajaţi	57% din locurile alocate sunt ocupate	€100-250/lună pentru fiecare loc neocupat
Italia	7% pentru angajatorii din mediul public şi privat cu peste 50 de angajaţi, un loc pentru 15-35, respectiv, două locuri pentru 35-50 angajaţi	50% până în 1998 pe vechile reglementări	€1075/lună pentru fiecare loc neocupat (1/4 dacă nu există candidat potrivit)
Polonia	6% pentru angajatorii din domeniul public şi privat cu cel puţin 25 de angajaţi	Aproximativ 33% din locurile alocate sunt ocupate	40,65% din salariul mediu pentru fiecare loc neocupat
Spania	2% pentru întreg sectorul public şi pentru sectorul privat cu peste 50 de angajaţi	25-30% din locurile alocate sunt ocupate	
România	4% pentru sectorul public şi privat cu peste 50 de angajaţi		50% din salariul minim brut pe ţară înmulţit cu numărul locurilor de muncă rămase neocupate până la 4%.

Sursa: Fundaţia Motivation, Societatea Academică din România, „Accesul la piaţa muncii redus pentru persoanele cu dizabilităţi", Alpha Media Print, Bucureşti, 2010, p. 4

- Subvenţii salariale temporare sau permanente, subvenţii pentru adaptare (pentru angajatori) şi venituri suplimentare (pentru lucrători);

- Servicii de formare şi de reinserţie şi/sau plata taxelor şi diurnelor pentru cei aflaţi în formare sau în reinserţie;
- Servicii de plasare, de încadrare în muncă, de coaching, servicii de interpretare, etc.

Belgia

Acordul colectiv de muncă nr. 38 din 1983, modificat în 1999, interzice discriminarea la angajare, potrivit acesteia angajaţii neavând dreptul de a face distincţii bazate pe handicap în procesul de recrutare.[303]

Acordul de muncă colectivă nr. 26 din 1975 garantează respectarea drepturilor angajaţilor cu dizabilităţi, asigurându-le un salariu cel puţin egal cu remuneraţia convenţională fixată de comisiile paritare, autorităţile competente decontând angajatorului pierderile datorate productivităţii reduse cauzate de dizabilitate. Acest acord a fost abrogat, fiind înlocuit de o „primă de compensare".

Deşi reabilitarea medicală, vocaţională şi socială sunt cuprinse în legea asigurărilor sociale şi compensaţiilor, responsabilitatea încadrării revine **Agenţiei Flamande de integrare a persoanelor cu dizabilităţi**, care oferă o serie de **facilităţi financiare**:[304]

- subvenţionează cheltuielile considerate realmente necesare pentru amenajarea unor spaţii potrivite pentru persoanele cu dizabilităţi (inclusiv schimbări ale spaţiului şi căilor de acces) ;
- asigură o „primă de tutorat", de maxim 250 euro pe lună (doar pentru şase luni), pentru firmele care asigură un tutore care însoţeşte persoana cu handicap proaspăt angajată. Valoarea acestei prime este proporţională cu regimul orar al angajatului;
- „prima de compensare" a cheltuielilor adiţionale făcute de firmă pentru măsuri care asigură funcţionarea persoanelor cu dizabilităţi la standarde maxime. Aceasta este oferită pentru maxim cinci ani ;
- „prima de integrare", destinată încurajării angajării unei persoane cu handicap, inactivă de cel puţin şase luni, constă în rambursarea a 25% din salariul pe care trebuie să-l achite firma, pentru maxim un an.

---

[303] *Les différentes approches de la question de l'intégration de personnes présentant un handicap dans les entreprises en Belgique*, p. 8, http://www.eu-integra.org/fichierspdf/dossier%20Thema%201%20Belgique%20A.pdf, consultat 03 decembrie 2010.

[304] *Idem*, p. 9.

Danemarca

Politica daneză asupra dizabilităţii se bazează pe **principiul solidarităţii, normalităţii şi integrării**.

Politica integrării persoanelor cu dizabilităţi în câmpul muncii şi programele de pregătire profesională pentru persoanele cu dizabilităţi sunt atributele Ministerului Muncii.

Începând cu 1994, agenţiile de plasare a forţei de muncă beneficiază de consultanţi speciali care trebuie să faciliteze căutarea unui loc de muncă pentru persoanele cu handicap şi să le ajute pe acestea să-şi menţină locul de muncă obţinut.

Mai mult, persoanele cu dizabilităţi beneficiază de un ***acces preferenţial* în sectorul public**, în funcţie de competenţe.

O altă facilitate oferită angajaţilor constă în finanţarea a 20 de ore de lucru pe săptămână pentru un asistent personal (din cadrul aceleiaşi firme) care să ajute persoana cu handicap în diverse activităţi lucrative pe care nu le poate efectua singură.

În cazul persoanelor cu capacitate redusă de muncă, angajatorul poate beneficia de o subvenţie din partea colectivităţii locale în cuantum cuprins între 50% şi 2/3 din salariu.

Legea daneză oferă şansa unor locuri de muncă protejate, salariile vărsate persoanelor cu dizabilităţi din aceste unităţi fiind fixate prin acorduri colective, având o valoare de 30% din salariul minim. Subvenţia primită de angajator nu depăşeşte 50% din această valoare.[305]

Germania

Principiile de bază ale politicii de ocupare a persoanelor cu dizabilităţi în Germania **sunt incluse în Codul Social**. Acestea prevăd beneficii medicale vocaţionale suplimentare şi măsuri de reabilitare care au ca scop să integreze aceste persoane în viaţa activă şi în societate. Legea cu privire la persoanele cu dizabilităţi severe prevede că toate companiile publice şi private care au un număr de angajaţi mai mare de 16 să asigure 6% din costuri pentru persoanele cu dizabilităţi iar în cazul în care aceasta nu se întâmplă sunt obligaţi să plătească o taxă pentru persoanele cu dizabilităţi neangajate. Oficiul Federal de Ocupare primeşte finanţare de la Fondul de Compensaţii ce aparţine de Ministerul Muncii şi Afacerilor Sociale, fond constituit din cadrul taxelor adunate în cadrul Legii pentru persoanele cu dizabilităţi severe. Oficiul poate oferi subvenţii angajatorilor care doresc să ofere instruire persoanelor cu dizabilităţi severe sau celor care oferă locuri de muncă permanente.

305 *La politique de compensation du handicap*, http://www.ambafrance-dk.org/IMG/pdf/DK-Handicap.pdf, consultat 03 decembrie 2010.

Grecia

Cele **două principii** care stau la baza legislației cu privire la persoanele cu dizabilități sunt «**oportunități egale și deplină integrare în societate**». Conform legii, companiile pot primi subvenții și grant-uri pentru a recruta persoane cu dizabilități și pentru a adapta locurile de muncă la nevoile acestora. De asemenea, persoanele cu dizabilități pot primi ajutor financiar pentru a-și deschide propria afacere.

Spania

Legea adoptată în 1982 cu privire la integrarea socială a persoanelor cu dizabilități are la bază principiul că autoritățile publice trebuie să aplice politici de prevenire, tratament, reabilitare și integrare a persoanelor cu dizabilități fizice, mentale sau senzoriale.

Conform legii, prioritatea este integrarea acestora pe piața deschisă a muncii, iar acolo unde nu este posibil, într-un atelier protejat.

Angajatorii care au peste 50 de angajați trebuie să dedice 2% din locurile de muncă pentru persoane cu dizabilități. Pentru autoritățile publice procentul este de 3%.

Legea prevede de asemenea sprijin pentru companii în vederea facilitării angajării persoane cu dizabilități stabilind condiții astfel încât angajatorii să-i poată primi la sfârșitul perioadei de convalescență. Reduceri de taxe pe profit se oferă tuturor acelora care angajează peste cota prevăzută persoane cu dizabilități cu contract de muncă nelimitat. Autoritățile publice sunt obligate să faciliteze integrarea persoanelor cu dizabilități prin accesibilizarea căilor de rulare și a mijloacelor de transport.

Franța

Legislația cu privire la dizabilitate din Franța **prevede că persoanele cu dizabilități să fie redirecționate** către o structură de recepție a acestora pentru reabilitare vocațională, instruire sau angajare, prevăzând și o serie de beneficii speciale în funcție de gravitatea dizabilității. Legea franceză impune angajarea persoanelor cu dizabilități într-un procent de cel puțin 6% pentru companiile ce au mai mult de 20 de angajați dar pe lângă persoanele cu dizabilități mai pot fi angajate persoanele cu invaliditate și veteranii de război. În cazul nerespectării acestor prevederi, firmele plătesc o penalitate lunară, măsură pe care marea majoritate o acceptă, ținând cont de imposibilitatea unei corelări între nevoile angajatorilor și competențele persoanelor cu dizabilități, dar mai ales, de faptul că angajarea acestora ar presupune măsuri suplimentare de îmbunătățire a accesibilității.[306]

Sectorul privat poate să mai îndeplinească prevederile legii prin subcontractarea de servicii sau cumpărarea de produse de către atelierele protejate dar numai până la

---

306 Integration and Employment of Disabled People, http://www.csreurope.org/solutions.php?action=show_solution&solution_id=159, consultat 3 decembrie 2010.

jumătate din cotă, sau prin plata unei contribuţii către fondul de integrare vocaţională a persoanelor cu dizabilităţi.

Irlanda

În **Irlanda, responsabilitatea** pentru instruirea, îndrumarea şi reabilitarea ocupaţională a persoanelor cu dizabilităţi **este în sarcina departamentului sănătăţii** care deleagă această sarcină către Consiliul Naţional de reabilitare. **Sarcinile** acestui **consiliu** sunt:

- Identificarea nevoilor persoanelor cu dizabilităţi şi a serviciilor cerute pentru satisfacerea acestor nevoi;
- Promovarea recunoaşterii drepturilor şi a oportunităţilor egale pentru persoane cu dizabilităţi ;
- Dezvoltarea, oferirea şi coordonarea serviciilor necesare pentru persoane cu dizabilităţi.

O cotă de 3% se aplică în sectorul public începând din 1997.

Italia

În conformitate cu **legea italiană**, atât angajatorii publici cât şi cei privaţi cu mai mult de 35 de angajaţi (în care nu sunt incluşi ucenicii, persoane cu contracte pe perioadă limitată şi managerii) sunt obligaţi să recruteze 15% din angajaţi din cadrul persoanelor care fac parte din următoarele categorii: victime ale războiului, persoane cu dizabilităţi, persoane care au suferit accidente la locul de muncă, persoane cu deficienţe de auz şi de vorbire, orfani, văduve de război, refugiaţi.

Atât autorităţile publice cât şi companiile private trimit către comitetele regionale de ocupare cereri pentru recrutare iar aceste comitete furnizează înainte de angajare instruire vocaţională pentru o perioadă cuprinsă între 6 luni şi 2 ani.

Luxemburg

Conform legii, autorităţile publice trebuie să angajeze un procent de 5% persoane cu dizabilităţi. Companiile private cu minim 25 de angajaţi trebuie să angajeze o persoană cu dizabilităţi, cel puţin cu 50 de angajaţi trebuie să angajeze 2% persoane cu dizabilităţi, iar cele cu peste 300 de angajaţi 4%. În cazul în care aceste cote nu sunt îndeplinite, în sectorul privat o sumă reprezentând 50% din salariul minim trebuie să fie plătită pentru fiecare poziţie neocupată. Angajatorii care angajează mai multe persoane cu dizabilităţi decât cota prevăzută de lege au dreptul la reducerea contribuţiilor către Asigurările sociale.

Olanda

Conform legii, orice angajator care angajează o persoană cu dizabilități are dreptul la o sumă fixă la încadrare și de asemenea la o serie de măsuri în conformitate cu necesitățile respectivei persoane.

Austria

Toți angajatorii cu minim 25 de angajați trebuie să dedice 4% din locurile de muncă persoanelor cu dizabilități a căror capacitate de muncă este redusă cu minim 50% indiferent de cauza dizabilității lor.

Toți cei care nu ating această cotă, plătesc o sumă compensatorie către un fond de compensare administrat de Ministerul Federal al Administrării Sociale iar banii sunt folosiți pentru adaptarea locurilor de muncă, înființarea atelierelor protejate precum și a centrelor de tratament.

Persoanele cu dizabilități au un acces mai mare către serviciile care ajută la găsirea și păstrarea unui loc de muncă, determinarea aptitudinilor de muncă în cadrul trainingului vocațional, recalificare, subvenții pentru transport, pentru echipament și instrumente de lucru.

Portugalia

Persoanele cu dizabilități care își deschid propria afacere beneficiază de asistență financiară sub formă de granturi sau, în unele cazuri, de împrumuturi fără dobândă.

Companiile pot primi ajutor financiar pentru:

- recrutarea persoanelor cu dizabilități cu contract de muncă nelimitat ;
- recrutarea persoanelor cu dizabilități cu capacitate de muncă redusă–în acest caz compania poate cere compensații financiare pentru adaptare și readaptare pentru 5 ani ;
- eliminarea barierelor arhitecturale pentru adaptarea echipamentului în conformitate cu nevoile persoanelor cu dizabilități.

Suedia

În Suedia, **legislația furnizează accesul la angajare** a persoanelor cu dizabilități **prin adaptarea locurilor de muncă și eliminarea barierelor arhitecturale**. În plus, instituțiile de ocupare a forței de muncă furnizează asistență și reabilitare vocațională pentru aceia care au nevoie de mai mult sprijin decât cel oferit de serviciile de ocupare în vederea integrării pe piața muncii. Orice angajator care angajează persoane cu dizabilități fizice, mentale, intelectuale sau socio-medicale primește subvenții pentru salariile acestora.

Subvenţiile pot fi primite pentru 4 ani şi perioada poate fi extinsă. Ele pot reprezenta până la 80% din venitul lunar sau pot acoperi salariul chiar până la 100% pentru persoanele cu dizabilităţi grave.

Marea Britanie

În Marea Britanie, oamenii cred că voluntariatul nu este suficient pentru a satisface aspiraţiile persoanelor cu dizabilităţi sau pentru a reprezenta o garanţie bună că discriminarea negarantată poate fi controlată într-un mod satisfăcător.

Conform **Legii Combaterii Discriminării Persoanelor cu Dizabilităţi** (Disability Discrimination Act), orice angajator care are 15 angajaţi sau mai mulţi nu are voie să ofere tratament diferit persoanelor cu dizabilităţi decât în cazul în care există un motiv bine întemeiat. Tot conform acestei legi angajatorul trebuie să creeze condiţiile de muncă necesare dacă acest lucru ajută la evitarea consecinţelor practice în ce priveşte dizabilitatea; angajatorul este exonerat dacă există motive bine întemeiate.

S-au implementat un număr de **programe guvernamentale** pentru a încuraja integrarea vocaţională a persoanelor cu dizabilităţi în mediu de lucru normal, de exemplu, s-au format echipe de evaluare a încadrării şi de consiliere (PACTs -Placement assessment and counselling teams) care oferă servicii profesioniste cu privire la accesul la angajare şi reabilitare; Indemnizaţia pentru persoanele cu dizabilităţi încadrate (Disability working allowance) încurajează aceste persoane să intre în lumea muncii; accesul la programul de lucru acordă asistenţă financiară pentru depăşirea obstacolelor la angajare; programul de asistenţă în procesul de angajare oferă asistenţă potrivită persoanelor cu dizabilităţi.

Ministerul Educaţiei şi cel al Muncii, împreună cu **Consiliul Naţional pentru susţinerea încadrării persoanelor cu dizabilităţi**, supraveghează implementarea prevederilor cu privire la angajare a Legii Combaterii Discriminării Persoanelor cu Dizabilităţi. Partenerii sociali acţionează la nivel naţional prin intermediul Confederaţiei Industriei Britanice şi a Consiliului Sindicatelor.

România

Legislaţia României garantează dreptul oricărei persoane la muncă şi la alegerea unei profesii (art. 41 din Constituţia României), recunoscând, de asemenea, **principiul şanselor egale în vederea angajării** (art. 5 din Codul Muncii).

Art. 50 din Constituţie se adresează în mod direct protecţiei persoanelor cu dizabilităţi, consfinţind faptul că "Persoanele cu handicap se bucură de protecţie specială. Statul asigură promovarea unei politici naţionale de egalitate a şanselor, de prevenire şi de tratament a handicapului, în vederea participării efective a persoanelor cu handicap în viaţa comunităţii, respectând drepturile şi îndatoririle ce revin părinţilor şi tutorilor."

Legea 27/2004, care aprobă Ordonanța 77/2003, aduce completări legislației naționale împotriva discriminării, incluzând şi interzicerea clară a discriminării pe baza dizabilității[307].

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), fondat în urma adoptării Ordonanței Guvernului nr. 137/ 2000 şi a Hotărârii Guvernului nr. 1194/2001 privind organizarea şi funcționarea instituției, are competența de a soluționa cazurile de discriminare din orice domeniu, inclusiv din cel al angajării, fiind înființat în conformitate cu Directiva Consiliului 2000/43/CE de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, care cere statelor membre desemnarea unei instituții independente pentru a promova ideea egalității de tratament.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării are şi obligația, stipulată prin lege, de a emite politici afirmative; acordând sprijin adițional persoanelor cu dizabilități prin acțiuni cum ar fi elaborarea unor ghiduri de îmbunătățire a accesului acestora la educație şi angajare.

Legea nr. 343/2004 pentru modificarea şi completarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 102/1999 privind Protecția Specială şi Încadrarea în Muncă a Persoanelor cu Handicap[308] prevede numeroase măsuri care au ca obiectiv acordarea unor şanse egale pentru a lua parte la viața socială (inclusiv la angajare) pentru persoanele cu dizabilități, principalele schimbări aduse legislației inducând avantaje suplimentare, precum acordarea unei indemnizații (în cuantum de 50% sau 30% din valoarea indemnizației lunare acordate celor ce nu realizează venituri din salarii sau pensii) în plus față de salarii sau pensie (art. 11 care modifică art. 9, lit. a) şi asigurarea transportului în comun gratuit pentru persoanele cu dizabilități grave şi pentru însoțitorii acestora (art. 11 modifică art. 9, lit. g)[309]. Art. 3 din prezenta lege susține înființarea unor instituții de asistență socială care să funcționeze în subordinea consiliilor județene şi sub coordonarea Agenției Naționale pentru Persoanele cu Handicap, luând forma unor centre de recuperare şi reabilitare, de pregătire profesională a persoanelor cu dizabilități, care asigură, printre altele, şi instruirea, orientarea şi angajarea persoanelor cu dizabilități.

În **România**, au funcționat şi ființează o serie de instituții care să abordeze situația persoanelor cu dizabilități, acestea ducând la o mai bună recunoaştere a nevoilor specifice ale persoanelor cu dizabilități. Dintre aceste instituții amintim: Secretariatul de Stat

---

307 Legea 27 din 5 martie 2004 privind aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 77/2003 pentru modificarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancționarea tuturor formelor de discriminare, publicată în Monitorul Oficial nr. 216 din 11 martie 2004, modifică, printre altele, conținutul art. 2 alin. 1 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, adăugând ca motive de discriminare clare handicapul, boala cronică necontagioasă, infectarea cu HIV.

308 Publicată în Monitorul Oficial nr. 641 din 15 iulie 2004.

309 Art. 11 din Legea nr. 343/2004, care modifică art. 9 lit. g din Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 102/1999.

pentru Persoane cu Handicap (SSPH), înființat în 1991, organism independent, plasat sub coordonarea Primului Ministru, ulterior fiind sub autoritatea Ministerului Sănătății și al Familiei și Autoritatea Națională pentru Protecția Copilului și Adopții (ANPCA), înființată în 1997. În anul 2003, prin reorganizarea Secretariatului de Stat pentru persoanele cu handicap, ia naștere Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap (ANPH)[310], aflată, în prezent, sub autoritatea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale. ANPH este instituția administrativă care se ocupă cu problemele dizabilității, având drept activități diagnosticarea handicapurilor, elaborarea bugetelor, elaborarea statisticilor precum și orice alte informații privind persoanele cu dizabilități, fiind responsabilă, în egală măsură, și de dezvoltarea și coordonarea politicii guvernamentale în acest domeniu.

La nivel regional, au fost înființate opt inspecții (care coincid cu cele 8 regiuni de dezvoltare din România) aflate sub autoritatea ANPH, acestea având rolul administrării și implementării politicii guvernamentale în acest domeniu. Potrivit art. 11 din Ordonanța nr.14 din 30 ianuarie 2003, inspecțiile locale au în atribuții implementarea legislației în domeniul dizabilității, iau măsurile de sancționare ce se impun atunci când nu se respectă legea și monitorizează modul în care se aplică politica națională de protecție a persoanelor cu dizabilități. Departamentele de Asistență Socială din cadrul autorităților locale, supervizează la nivel județean propunerile de buget de la instituțiile pentru persoane cu dizabilități, furnizează statistici și administrează plățile de asistență socială la nivel local, oferind informații și consiliere persoanelor cu dizabilități și familiilor acestora.

Institutul Național pentru Prevenirea și Combaterea Excluziunii Sociale a Persoanelor cu Handicap funcționează din anul 2003 ca urmare a reorganizării Institutului Național de Studii și Strategii privind Problemele Persoanelor cu Handicap, ca institut de cercetare ce se concentrează pe protecția drepturilor persoanelor cu dizabilități, **activitatea sa incluzând:**[311]

- elaborarea de standarde naționale minimale de calitate pentru locuințe protejate;
- elaborarea de standarde naționale minimale de calitate pentru centre de zi;
- elaborarea de standarde naționale minimale de calitate pentru centre de rezidențiale;
- elaborarea unor standarde ocupaționale pentru asistentul personal;

[310] Ordonanța nr.14 din 30 ianuarie 2003 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap, publicată în Monitorul Oficial nr. 63 din 01 februarie 2003, http://infoanph.ro/document/ordonante/og-14_2003.pdf, consultat 3 decembrie 2010.

[311] http://www.incluziune.ro/content/view/23/47/, consultat 3 decembrie 2010.

- analizează piața forței de muncă pentru persoanele cu handicap și emite propuneri privind crearea unui sistem național de orientare, formare și integrare profesională a persoanelor cu handicap;

De-a lungul timpului au fost aprobate și modificate legi care au îmbunătățit, situația persoanelor cu handicap, fie ei copii sau adulți. Pentru a face o **trecere în revistă a legislației elaborate** de-a lungul timpului am putea menționa:

- **Legea nr. 53/1992** privind protecția specială a persoanelor cu handicap;
- **Legea nr. 57/1992** privind încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap;
- **O.U.G. nr. 102/1999** privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap;
- **Legea nr. 519/2002** privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap, modifică și completează O.U. nr. 102/1999;
- **Legea nr. 76/2002** privind ajutorul de șomaj și stimularea ocupării forței de muncă;
- **Ordinul nr. 748/460 din 2002** privind criteriile de încadrare și a modului de autorizare a unităților protejate;
- **Legea nr. 343/2004** privind protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap care modifică și completează Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/1999;
- **H.G. nr. 1175/2005** privind aprobarea Strategiei naționale pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap în perioada 2006 – 2013.
- **Legea nr. 448/2006** privind protecția si promovarea drepturilor persoanelor cu handicap;
- **Ordinul nr. 60/2007** privind aprobarea Procedurii de autorizare a unităților protejate.

În timp ce legislația privind combaterea discriminării cere angajatorilor să adapteze facilitățile la nevoile persoanelor cu dizabilități, în vederea asigurării tuturor condițiilor necesare pentru eliminarea oricăror impedimente în ceea ce privește angajarea acestora, în practică, astfel de adaptări nu sunt realizate, angajatorii nedorind să investească în amenajarea unor astfel de facilități, de unde rezultă și numărul redus al persoanelor cu dizabilități care lucrează. Problemele esențiale sunt: lipsa serviciilor specializate și legislația descurajantă din domeniul angajării, și de asemenea stimulentele slabe în ceea ce îi privește pe angajatori.

Singura modalitate de sprijinire a persoanelor cu dizabilități care muncesc vine din partea **Agenției Teritoriale pentru Ocuparea Forței de Muncă,** sub forma angajării asistate.

În România, în vederea stabilirii gradului de dizabilitate și a capacității de muncă, **Comisiile de Expertiză Medicală pentru Persoanele cu Handicap** evaluează gradul de

dizabilitate şi capacitatea restantă de muncă. În funcţie de rezultatele acestei evaluări, Comisia de Expertiză Medicală pentru Persoanele cu Handicap face o serie de recomandări socio-profesionale, în funcţie de vârsta, gradul şi tipul **dizabilităţii** fiecărei persoane, existând o **corelaţie** strânsă între acestea şi **capacitatea de muncă restantă.** (tabelul 7.3)

Tabelul 7.3 - Gradul dizabilităţii şi capacitatea de muncă

„Deficienţă”	**Grad handicap**	**Capacitate de muncă restantă %**
Fără	Infirmitate (Gradul 0)	100-80
Uşoară	Uşor (Gradul 0)	79-51
Medie	Mediu (Gradul III)	50-39
Accentuată	Accentuat (Gradul II)	30-11
Gravă	Grav (Gradul I)	10-0

Sursa : Instrucţiunea Metodologică cu numărul 5/10.11.2003 elaborată de ANPH

7.5 Politica managerială de ocupare a persoanelor cu dizabilităţi în România

Principalul mecanism pus în funcţiune de Guvern pentru ameliorarea situaţiei locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilităţi este un „sistem cotă”, care impune companiilor şi agenţiilor de stat de o anumită mărime să angajeze persoane cu dizabilităţi. Firmele şi instituţiile publice cu peste 50 de angajaţi sunt obligate să se asigure că 4% dintre angajaţi sunt persoane cu dizabilităţi (art. 77 alin. 2 din Legea nr. 448/2006 privind protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap), iar agenţii care nu respectă această prevedere primesc o amendă egală 50% din salariul minim brut pe ţară înmulţit cu numărul locurilor de muncă rămase neocupate de persoanele cu dizabilităţi până la 4% (art. 77 alin. 3 din Legea nr. 448/2006). Potrivit art. 16 din Legea 343/2004, dacă o firmă poate face dovada că a cerut repartizarea de persoane cu dizabilităţi prin agenţiile judeţene de ocupare a forţei de muncă, dar nu s-a depus nicio aplicaţie, atunci aceasta este exceptată de la plata amenzii. Având în vedere aceste prevederi, angajatorii se sustrag de la plata penalităţilor, scoţând la concurs posturi care cer calificări pe care nicio persoană cu dizabilităţi nu le poate satisface. Companiile care au angajat persoane cu dizabilităţi într-un procent de cel puţin 30%, fiind considerate locuri de muncă protejate, au un statut special, beneficiind de scutirea de la plata impozitului pe profit, cu condiţia ca cel puţin

75% din fondul obţinut prin scutire să fie reinvestit în afacere (art. 82 alin. 1 din Legea nr. 448/2006 privind protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap).

Pe lângă toate acestea, art. 80 alin. 2 din Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă, prevede faptul că angajatorii care angajează pe perioadă nedeterminată absolvenţi cu dizabilităţi ai unei instituţii de învăţământ vor primi lunar suma egală cu 1,5 salarii minime brute pe ţară în vigoare pe o perioadă de 18 luni. Nu există nici un fel de monitorizare pentru a măsura efectele acestei politici, însă această măsură are un efect limitat, din moment ce angajatorul îl poate concedia pe angajat la doar doi ani după această perioadă iniţială de 18 luni.

De asemenea, sistemele legislative, susţinute de asociaţiile de profil, impun firmelor să asigure **„adaptare rezonabilă"** pentru persoanele cu dizabilităţi, în vederea prevenirii discriminării.

Adaptarea rezonabilă este o acţiune cu caracter etic, care constă în reevaluarea sarcinilor unui post solicitat de o persoană cu dizabilităţi, în vederea eliminării eventualelor dificultăţi, vizând mai multe arii de preocupări, dintre care:

- **accesul la zona de lucru,** prin adaptarea elementelor de construcţie (scări, coridoare, lifturi etc.) la posibilităţile de deplasare ale persoanelor cu dizabilităţi, accesul la spaţii special amenajate pentru odihnă şi echipamente auxiliare care au menirea să împiedice transformarea barierelor arhitecturale în factori de discriminare;
- **adaptarea sarcinilor, a programului de lucru, a echipamentelor şi zonelor de lucru** prin corelarea acestora cu posibilităţile fizice şi psihice ale persoanelor cu dizabilităţi;
- **prevederea de facilităţi complementare** ca angajarea de personal calificat care să asigure comunicarea interumană (de exemplu, interpreţi pentru limbajul mimico-gestual al surdo-muţilor) sau angajarea de personal auxiliar în scopul de a asista persoanele cu dizabilităţi în timpul muncii (de exemplu, persoane calificate pentru asistarea orbilor).[312]

În **România**, rata generală a şomajului este ridicată, ceea ce le îngreunează şi mai mult persoanelor cu dizabilităţi posibilitatea de a concura pentru posturi pe piaţa muncii. Angajarea asistată a reprezentat un model eficient de îmbunătăţire a oportunităţilor de angajare pentru persoanele cu dizabilităţi, acestea lucrând îndeaproape cu un instructor sau coleg de serviciu.

[312] L.R. Mathis, Panaite C. Nica, Costache Rusu, coordonatori, *Op. cit.*, p. 270.

8 Concluzii parţiale

În această parte, s-a urmărit prezentarea principalelor forme de manifestare ale discriminării pe piaţa muncii, precum şi o analiză comparativă a evoluţiei percepţiei privind discriminarea, la nivelul cetăţenilor din România şi în rândul celor din Uniunea Europeană. S-a pus un accent deosebit asupra problematicii discriminării persoanelor cu handicap, a dificultăţilor întâmpinate de acestea pe piaţa muncii, urmărindu-se evidenţierea bunelor practici privind politicile publice şi ale firmelor pentru integrarea acestei categorii de persoane în câmpul muncii.

Discriminarea pe baza vârstei apare atunci când se stabilesc, fără justificare, practici diferenţiate în funcţie de criterii de vârstă, acest fenomen atingând două ramuri de vârstă: cei mai tineri, noi-veniţi pe piaţa muncii, şi cei mai în vârstă, cu vârste peste 50 de ani.

Principala formă de discriminare pe care o resimt angajaţii vârstnici este cea privind dreptul de muncă (incitare la plecare voluntară, acces mai greu la formare, dificultăţi în găsirea unui loc de muncă, etc.).

În ciuda stereotipurilor negative, studii efectuate în mai multe ţări evidenţiază aceeaşi **concluzie**: se poate lucra, în mod eficient, la orice vârstă, condiţia necesară fiind ca firmele să realizeze strategii care să prevină şi să gestioneze îmbătrânirea salariaţilor şi să vegheze să menţină o bună calitate a vieţii la locul de muncă, adaptând organizarea ergonomică a muncii astfel încât să permită salariaţilor în vârstă să fie competitivi şi sănătoşi. Firmele care conştientizează acest aspect şi iau măsuri în această direcţie, vor avea de câştigat în viitor, pe fondul unei îmbătrâniri evidente a populaţiei Globului. Această tendinţă generală de îmbătrânire este înregistrată şi în România, **populaţia în vârstă având dificultăţi legate de:**

- faptul că societatea nu percepe persoanele vârstnice ca fiind o resursă majoră culturală şi profesională, ci mai mult ca pe o povară;
- faptul că societatea nu acordă o importanţă deosebită îmbătrânirii active;
- faptul că persoanele peste 55 de ani au un acces redus pe piaţa muncii.[313]

Cu toate că, din punct de vedere al efectelor directe şi uşor vizibile, se poate considera că vârstnicii reprezintă cea mai discriminată categorie, **Parlamentul European** afirmă, într-o rezoluţie din 6 iulie 2010, că **tinerii se confruntă** adesea cu **discriminarea pe motive de vârstă** atunci când intră pe piaţa muncii şi când sunt desfiinţate locuri de muncă şi că bărbaţii tineri reprezintă categoria cel mai grav afectată de şomaj în actuala criză economică, acest lucru fiind confirmat de datele INS, potrivit cărora, rata şomajului în trimestrul IV 2010 are cel mai ridicat nivel (22,8%) în rândul tinerilor cu vârste

---

[313] http://www.oirposdru-vest.ro/Documente%20utile/pdr/Capitolul%20V%20Dezvoltarea%20spatiului%20urban.pdf, consultat 30 octombrie 2010.

cuprinse între 15 şi 24 ani, cei mai afectaţi fiind cei din mediul urban (cu o rată a şomajului de 31,2%).

Majoritatea respondenţilor de ţările europene consideră că **discriminarea pe motive de vârstă este răspândită**, opinia **românilor** privind acest aspect fiind apropiată de cea europeană, 55% dintre români considerând că acest tip de discriminare este răspândit, această percepţie înregistrând o creştere de 25% faţă de 2008.

Discriminarea rasială implică tratarea unei persoane (un candidat sau un angajat) nefavorabil numai pentru că el / ea este de o anumită rasă sau din cauza caracteristicilor personale asociate cu rasa (precum textura părului, culoarea pielii ori anumite caracteristici faciale).

Dintre etniile minoritare existente, analiza noastră s-a orientat asupra **romilor**, deoarece aceştia constituie comunitatea etnică minoritară cea mai importantă din Uniunea Europeană, considerându-se că numărul lor depăşeşte 10 milioane[314], dar şi din cauza faptului că aceste comunităţi riscă cel mai mult marginalizarea şi se confruntă cu numeroase probleme socio-economice, precum: inegalitate socială larg răspândită şi discriminare, standarde de trai precare, nivel scăzut de educaţie, perspective de angajare reduse sau inexistente, rate mai ridicate ale şomajului niveluri mai scăzute de venit, stare de sănătate şi condiţii de locuire precare şi acces redus la serviciile publice. Femeile rome sunt mai dezavantajate decât bărbaţii romi şi decât membrii altor grupuri etnice minoritare.[315]

Discriminarea după etnie se datorează în principal:

- lipsei unui cadru legislativ complet şi coerent referitor la statutul minorităţilor naţionale;
- insuficienta acţiune a organizaţiilor minorităţilor naţionale;
- stereotipurilor negative remanente faţă de unele minorităţi, rezultate din promovarea redusă a diversităţii etnoculturale, esenţiale pentru coeziunea din cadrul societăţii actuale.

În ceea ce priveşte percepţia românilor privind discriminarea pe motive etnice, aceasta se încadrează în media europeană, 11% dintre respondenţi considerând-o foarte răspândită şi 35% destul de răspândită, această percepţie înregistrând o tendinţă de creştere faţă de 2008 (+6%).

---

314 Raportul *The Situation of Roma in an Enlarged European Union*, Comisia Europeană, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union, 2004, p. 7.

315 Comisia Europeană, *Equality and nondiscrimination, annual report 2005*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, p. 25, Brussels http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1608&langId=en

Discriminarea pe baza genului

În ceea ce priveşte discriminarea pe baza genului social (sexuală), specialiştii creionează două forme de discriminare a femeilor în câmpul muncii, şi anume:[316]

- **discriminarea în domeniul salarizării**, care se manifestă prin faptul că, pentru o muncă egală, femeile primesc o plată diferenţiată;
- **segregarea profesională**, care limitează accesul femeilor la anumite profesii (de regulă, mai bine plătite).

Un **indicator** care ne permite să identificăm inegalităţile dintre bărbaţi şi femei pe piaţa muncii este **rata de ocupare**, care înregistrează, în 2009, un ecart de 13,2% .

Astfel, cauzele care stau la baza discriminării pe criterii de gen pot fi considerate:

- nivelul scăzut al remuneraţiei în domeniile cu forţă de muncă majoritar feminină (sănătatea, învăţământul). Acest aspect este evidenţiat şi pe piaţa românească a muncii, unde activităţile „feminizate" sunt sănătatea (în 2009, 78,04% dintre persoanele angajate erau femei) şi educaţia (74,49% dintre persoanele angajate erau femei);
- lipsa unor măsuri de conciliere a vieţii de familie cu viaţa profesională. **Concilierea vieţii de familie cu viaţa profesională** reprezintă un alt aspect important, în condiţiile în care responsabilităţile privind familia şi îngrijirea copiilor sunt în continuare apanajul femeilor. Acest aspect se reflectă în faptul că femeile sunt adesea nevoite să părăsească piaţa muncii sau sunt obligate să recurgă la munca cu jumătate de normă, ceea ce duce la o diferenţă de remunerare clară faţă de persoanele angajate cu normă întreagă.

În ceea ce priveşte diferenţele salariale, conform datelor Eurostat, femeile din România aveau, în 2009, câştiguri medii brute cu 8,1% mai mici decât bărbaţii, în timp ce la nivel european diferenţele urcau până la 17,1%, acest ecart scăzând faţă de 2007 (12,7%).

- stereotipuri sexiste în societate. Sub acest aspect, **motivele principale ale discriminării femeilor** sunt:[317]
  - atitudinile preconcepute ale angajatorului faţă de angajarea femeilor, pe care le consideră forţă de muncă inferioară;
  - preferinţa angajatorului, care este, de obicei, bărbat, pentru lucrători de sex masculin din considerente de socializare sau solidaritate bărbătească, dorind să lucreze mai mult cu un colectiv de bărbaţi, decât cu un grup de femei sau crezând că un conducător bărbat este mai eficient;

---

[316] M.M. Abrudan (coord.), A. Deaconu (coord.), E. Lukacs (coord.), M. Matei, F. Pop, T. Săveanu, *Op. cit.*, p.88.

[317] *Idem*, p.89.

- o previziunile angajatorului referitoare la productivitatea probabilă a candidatului femeie, întrucât prestanța acesteia poate fi întreruptă de căsătorie, naşterea şi îngrijirea copiilor. De aceea, ofertantul acordă prioritate unui solicitant de sex masculin sau, în cazul când angajează totuşi o femeie, aceasta este plătită mai puțin.

Potrivit datelor **Eurobarometrului**, **în România**, 43% dintre respondenți consideră că acest discriminarea pe criterii de gen social este rară, iar 38% că este răspândită, această din urmă percepție înregistrând totuşi o creştere cu 13% față de 2008.

Discriminarea pe criterii religioase poate avea drept **motiv** o insuficientă promovare a dialogului inter-religios şi a toleranței religioase, această toleranță, pusă în slujba diversității culturale, putând fi ultimul recurs pentru a favoriza eficiența luptei împotriva discriminării religioase. **La nivelul Uniunii Europene**, acest tip de discriminare este considerat ca fiind cel mai puțin răspândit, percepție evidențiată şi de 53% dintre cetățenii români.

Spre deosebire de celelalte motive de discriminare, **handicapul reprezintă o diferență reală între persoane**, ca surse ale acestui tip de discriminare putând fi considerate refuzul de a ține cont de **specificitatea persoanei cu handicap** sau prejudecățile ale cărei victimă este această categorie.

Discriminarea se bazează pe un **tratament inegal al indivizilor** şi, în cazul persoanelor cu dizabilități, non-discriminarea va fi considerată tratament inegal; într-adevăr, angajatorul nu trebuie să aplice criterii identice de recrutare atunci când are de-a face cu persoane cu dizabilități, ci, dimpotrivă, trebuie să aibă în vedere mediul de lucru al firmei astfel încât să stabilească dacă, având amenajările rezonabile, candidații sunt susceptibili să îndeplinească cerințele postului.

Barierele care conduc la **discriminarea pe bază de handicap** pot fi grupate în **trei categorii**: atitudinale, de mediu, şi instituționale.

În România, majoritatea respondenților consideră acest tip de discriminare răspândit (53%, în creştere cu 22% față de 2008), acest procent fiind foarte apropiat de media europeană, şi numai 33% îl percep ca fiind rar.

Persoanele cu handicap sunt încă într-un dezavantaj semnificativ pe piața forței de muncă în toate țările europene. Aceste persoane au, în general, o rată de participare mai mică, un nivel mai ridicat de şomaj şi un nivel mai scăzut de educație decât restul populației. Considerând esențial ca persoanele cu dizabilități să beneficieze de egalitate de şanse în ceea ce priveşte accesul, păstrarea şi avansarea la un loc de muncă liber ales, în funcție de compatibilitatea lor pentru un astfel de loc de muncă, majoritatea țărilor elaborează strategii active pentru a include şi pentru a integra persoanele cu handicap pe piața forței de muncă, în rândul acestora intrând: angajarea deschisă/competitivă, locurile de muncă protejate şi locurile de muncă asistate.

În urma analizei politicilor de ocupare a persoanelor cu dizabilităţi în Uniunea Europeană, putem concluziona că **statele membre ale U.E. au o gamă largă de măsuri de promovare a ocupării forţei de muncă a persoanelor cu handicap**, printre care:

- Cotele, uneori însoţite de o amendă pentru nerespectare;
- Subvenţii salariale temporare sau permanente, subvenţii pentru adaptare (pentru angajatori) şi venituri suplimentare (pentru lucrători);
- Servicii de formare şi de reinserţie şi/sau plata taxelor şi diurnelor pentru cei aflaţi în formare sau în reinserţie;
- Servicii de plasare, de încadrare în muncă, de coaching, servicii de interpretare, etc.

În **România**, în timp ce legislaţia privind combaterea discriminării cere angajatorilor să adapteze facilităţile la nevoile persoanelor cu dizabilităţi, în vederea asigurării tuturor condiţiilor necesare pentru eliminarea oricăror impedimente în ceea ce priveşte angajarea acestora, în practică, astfel de adaptări nu sunt realizate, angajatorii nedorind să investească în amenajarea unor astfel de facilităţi, de unde rezultă şi numărul redus al persoanelor cu dizabilităţi care lucrează. Problemele esenţiale sunt: lipsa serviciilor specializate şi legislaţia descurajantă din domeniul angajării, şi de asemenea stimulentele slabe în ceea ce îi priveşte pe angajatori. Singura modalitate de sprijinire a persoanelor cu dizabilităţi care muncesc vine din partea Agenţiei Teritoriale pentru Ocuparea Forţei de Muncă, sub forma angajării asistate.

În România, nivelul ocupării persoanelor cu dizabilităţi este foarte scăzut, cauzele fiind multiple:

- unii factori ce ţin de aspectele pur medicale împiedică persoanele cu dizabilităţi să caute un loc de muncă.
- alţii, precum accesul la educaţie, accesibilitatea arhitecturală, deschiderea şi flexibilitatea pieţei muncii, sau discriminarea sunt factori ce ţin de mediu şi care pot ridica bariere insurmontabile pentru incluziunea persoanelor cu dizabilităţi în piaţa muncii, şi în general, în societate.

Chiar dacă nivelul actual al ocupării persoanelor cu dizabilităţi este semnificativ mai scăzut decât în alte ţări europene, în ultimii ani numărul persoanelor cu dizabilităţi care au un loc de muncă este în creştere, un rol important în această evoluţie a ocupării putând să rezulte de la anumite aspecte ce influenţează doar grupul persoanelor cu dizabilităţi, posibile modificări legislative şi politici publice.

Educaţia, fiind un determinant important al competitivităţii este, prin urmare, şi **un determinant al ocupării**. Datele privind nivelul de educaţie a persoanelor cu dizabilităţi arată diferenţe marcante faţă de restul populaţiei: o mare parte dintre persoanele cu dizabilităţi nu sunt şcolarizate deloc sau întrerup timpuriu educaţia (în special în şcoala primară).

În întreaga ţară există mult prea puţine servicii comunitare care învaţă persoanele cu dizabilităţi abilităţile sociale şi profesionale necesare incluziunii lor sociale. Majoritatea eforturilor au fost dezvoltate la iniţiativa organizaţiilor locale ale societăţii civile, cu sprijinul financiar al donatorilor străini.

Prin urmare, dată fiind importanţa educaţiei în obţinerea unui loc de muncă, o rată atât de scăzută de ocupare poate fi explicată, cel puţin parţial de nivelul mai scăzut de şcolarizare a persoanelor cu dizabilităţi cu care aceştia încearcă să intre pe piaţa muncii. Aceste rezultate însă trag un semnal de alarmă şi în ce priveşte eficienţa oricărei politici publice care ar ţinti spre o mai bună integrare pe piaţa muncii a persoanelor cu dizabilităţi. Acestea vor fi sortite eşecului dacă în paralel sistemul de educaţie nu elimină barierele suplimentare existente în momentul de faţă pentru persoanele cu dizabilităţi cu impact semnificativ asupra competitivităţii pe piaţa muncii.

Teoretic, cadrul legislativ prevede toate mecanismele prin care discriminarea poate fi combătută, însă **practica pune sub semnul întrebării eficienţa politicilor antidiscriminare** în cazul persoanelor cu dizabilităţi.

În **România**, educaţia, sănătatea, protecţia socială şi **angajarea persoanelor cu dizabilităţi** reprezintă **responsabilitatea mai multor instituţii**: Ministerul Educaţiei, Ministerul Sănătăţii, ANPH, Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, Autoritatea Naţională pentru Protecţia Drepturilor Copilului şi Ministerul Finanţelor Publice. Colaborarea ce ar trebui să existe între aceste instituţii nu funcţionează întotdeauna bine, iar coordonarea existentă este inadecvată. Pentru a se adresa situaţiei persoanelor cu dizabilităţi, astfel încât incluziunea socială să poată fi promovată mult mai eficient, legile şi politicile româneşti trebuie să asigure o abordare holistică care să includă măsuri potrivite pentru a spori şi asigura o acţiune şi o implementare coerente efectuate de către instituţiile implicate.

Ordonanţa 137/2000, Constituţia României şi Legea 519/2002 care modifică Ordonanţa 102/1999 prevăd dreptul fiecărei persoane cu dizabilităţi de a muncii. Realitatea este că doar foarte puţine persoane cu dizabilităţi îşi pot găsi un loc de muncă. Legislaţia care stabileşte un sistem cotă pentru firmele care angajează persoane cu dizabilităţi nu a fost o modalitate foarte eficientă de a stimula angajatorii să angajeze persoane cu dizabilităţi. Fără intervenţia unui membru de familie sau a unui ONG, foarte puţine companii sunt dispuse să angajeze o persoană cu dizabilităţi, acestea preferând de cele mai multe ori să plătească o amendă şi să refuze angajarea.

Sistemul de protecţie socială pare să joace un rol important în crearea de stimulente sau chiar de contra-stimulente pentru ocupare. Stimulentele acordate persoanelor cu dizabilităţi pentru a-şi găsi un loc de muncă sunt limitate de structura sistemului de ajutor social. Fiind forţaţi să aleagă între ajutorul pentru persoane cu dizabilităţi şi salariu, multe persoane cu dizabilităţi optează pentru a primi în continuare ajutorul pe caz de

dizabilitate, care, fiind destul de mic, reprezintă totuşi jumătate din salariul minim pe economie şi le oferă o siguranţă mult mai mare decât multe alte slujbe.

Din punct de vedere legal, accesul la educaţie şi angajarea sunt drepturi egale pentru toţi cetăţenii. În realitate, persoanele cu dizabilităţi au doar un acces limitat la educaţie, şi un acces extrem de limitat la slujbe semnificative şi bine plătite.

Responsabilitatea pentru promovarea unui comportament nediscriminatoriu şi pentru integrarea persoanelor cu dizabilităţi revine în egală măsură şi firmelor ce îşi desfăşoară activitatea în România. Astfel, **managerii trebuie să dezvolte o politică care pedepseşte clar discriminarea**, aceasta trebuind să puncteze clar următoarele **aspecte:**[318]

- declararea fermă a atitudinii companiei faţă de discriminare;
- definirea clară a discriminării;
- declararea fermă a faptului că orice formă de discriminare stipulată în legislaţie, este împotriva legii şi că toţi angajaţii au responsabilitatea de a preveni discriminarea la locul de muncă;
- delimitarea circumstanţelor în care pot apărea discriminări şi prezentarea clară a consecinţelor unor posibile discriminări ilegale;
- asigurarea de informaţii despre modul cum se poate obţine ajutor în cazul discriminării;

În aceste condiţii se pune **întrebarea** în ce măsură se potrivesc în România politicile sociale bazate pe modelul european în care societatea şi politicile publice, prin însuşi modul în care funcţionează, trebuie să ofere şanse egale pentru persoanele cu dizabilităţi. Acest model bazat pe non-discriminare ar trebui implementat într-o societate cu tendinţe discriminatorii destul de puternice, cu o implicare mică a persoanelor cu dizabilităţi în a-şi apăra propriile drepturi şi cu un sistem instituţional-administrativ neconsolidat.

---

[318] Blocul Naţional Sindical, *Ghid de bune practici pentru respectarea egalităţii de şanse şi combaterea formelor de discriminare în societate şi în piaţa muncii,* în cadrul proiectului „ESTHR – pachet integrat de acţiuni pentru dezvoltarea rolului femeii în societatea românească", Bucureşti, 2009, p. 53, citat în M.M. Abrudan (coord.), A. Deaconu (coord.), E. Lukacs (coord.), M. Matei, F. Pop, T. Săveanu, *Op. cit.*, p. 216.

PARTEA a IV -a
MECANISME INTERNAȚIONALE ŞI NAȚIONALE PRIVIND ELIMINAREA DISCRIMINĂRII

Drepturile omului şi libertăţile fundamentale sunt drepturi din naştere[319]. Aceasta este esenţa **Declaraţiei Universale a Drepturilor Omului** şi îşi găseşte aplicarea specifică în Pactul internaţional privind drepturile civile şi politice, în **Pactul internaţional privind drepturile economice, sociale şi culturale** şi în alte instrumente internaţionale. Statele au afirmat constant acest principiu, recunoscând că promovarea şi protecţia acestor drepturi şi libertăţi este în primul rând responsabilitatea guvernelor. Acceptarea acestei responsabilităţi trebuie să conducă la ratificarea şi punerea în aplicare a instrumentelor internaţionale şi la aderarea la declaraţiile recunoscute la nivel internaţional cu privire la eliminarea discriminării şi promovarea şi protecţia drepturilor omului.

Toate **drepturile omului sunt universale, indivizibile, interdependente** şi legate între ele. Este de datoria statelor, indiferent de sisteme lor politice, economice, sociale şi culturale, să promoveze şi să protejeze toate drepturile omului şi libertăţile fundamentale.

Câmpul de acţiune al **politicii sociale europene** s-a extins şi s-a diversificat după crearea Comunităţii, eforturile iniţiale în vederea stabilirii unui spaţiu de mobilitate profesională fiind completate de dispoziţii ce vizează lupta împotriva distorsiunilor concurenţei, favorizarea egalităţii şanselor între femei şi bărbaţi şi îmbunătăţirea protecţiei sănătăţii şi a siguranţei locului de muncă.

Dreptul social comunitar priveşte patru mari domenii:

- libera circulaţie a muncitorilor;
- dreptul muncii;
- egalitatea şanselor între femei şi bărbaţi;
- protejarea sănătăţii şi siguranţei locului de muncă.

În aceste domenii, **propunerile comunitare** vizează **stabilirea unor drepturi noi sau stabilirea unui nivel minim al drepturilor** fără prejudicierea dispoziţiilor cele mai favorabile pe plan internaţional. De asemenea, se încearcă să se favorizeze egalitatea de tratament a muncitorilor şi a întreprinderilor, într-o perioadă marcată de transformări structurale profunde şi rapide, în care întreprinderile europene trebuie să se adapteze în mod continuu şi să se reorganizeze.

[319] Art. 1 din *Declaraţia de la Viena şi Programul de Acţiune*, adoptat la Conferinţa Mondială privind Drepturile Omului, 14-25 iunie 1993, http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/%28symbol%29/a.conf.157.23.en, consultat 03 decembrie 2010.

CAPITOLUL 8
REGLEMENTĂRI ÎN DOMENIUL MUNCII

8.1 Egalitatea de şanse şi tratament

De la crearea sa, în 1919, **Organizaţia Internaţională a Muncii** a fost preocupată de elaborarea de norme şi proceduri care să asigure protecţia drepturilor omului în domeniul său de activitate, preocupări concretizate în cele 188 de convenţii, dintre acestea, trei prezentând interes pentru domeniul egalităţii de şanse şi tratament, ce face obiectul analizei:

1) ***Convenţia nr. 100/1951 privind egalitatea de remunerare*** prescrie, aşa cum reiese din titlul său, o remunerare egală a mâinii de lucru masculină şi a mâinii de lucru feminină, pentru o muncă de valoare egală. Potrivit art. 2, alin. 1 al acesteia, statul ce a ratificat-o trebuie, „prin mijloace adaptate metodelor în vigoare pentru fixarea cuantumului de remuneraţie, să încurajeze şi [...] să asigure aplicarea pentru toţi muncitorii a principiului egalităţii de remunerare a mâinii de lucru masculine şi mâinii de lucru feminine pentru o muncă de valoare egală." Acest principiu va putea fi aplicat, fie pe calea legislaţiei naţionale, fie prin orice sistem de fixare a remuneraţiei, stabilit sau recunoscut de legislaţie, fie prin contracte colective sau prin îmbinarea acestor diferite mijloace.[320]

Aşa cum reiese din art. 2, alin. 2 şi art. 1, lit. a,b, Convenţia se aplică salariului de bază şi tuturor altor avantaje, plătite direct sau indirect, de către patron, salariatului în raport de munca sa, în bani sau în natură. Ea defineşte egalitate de remunerare pentru o muncă de valoare egală ca o remuneraţie fixată, fără discriminare bazată pe sex.

Colaborarea guvernelor cu organizaţiile patronale şi ale muncitorilor pentru aplicarea corespunzătoare a Convenţiei nr. 100/1951 este stipulată în art. 4, ca fiind imperios necesară.

Această Convenţie nu se putea aplica decât membrilor O.I.M. care au ratificat-o şi au înregistrat-o la Directorul General (art. 6). Articolele de la 7 la 14 conţin clauze finale.

Aparent simplă în principiu, această Convenţie întâmpină mari dificultăţi în a fi aplicată, mai ales în societăţile în care femeia este situată pe un loc secund şi unde stereotipurile de gen sunt greu de schimbat. România a ratificat această convenţie din 1957.

---

[320] *Convenţia nr. 100/1951 privind egalitatea de remunerare*, Geneva, http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm, consultat 13 noiembrie 2010.

2) Convenţia nr. 111 /1958 privind discriminarea în domeniul forţei de muncă şi exercitării profesiei

În preambulul prezentei Convenţii se precizează că **„discriminarea constituie o violare a drepturilor enunţate în Declaraţia drepturilor omului"**, aceasta convenind asupra obligaţiei statului ce o ratifică de a formula şi a practica o politică naţională care să urmărească promovarea egalităţii de şanse şi tratament în materie de forţă de muncă şi de exercitare a profesiei, în scopul eliminării oricăror discriminări, aşa cum reiese din art. 2 al acesteia. Potrivit art.1 lit.a,b din Convenţie, prin **termenul discriminare se înţelege:**

- orice diferenţiere, excludere sau preferinţă întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendenţă naţională sau origine socială, care au ca efect să suprime sau să ştirbească egalitatea de posibilităţi sau de tratament în materie de ocupare a forţei de muncă sau de exercitare a profesiei;
- orice altă diferenţiere, excludere sau preferinţă având ca efect suprimarea sau ştirbirea egalităţii de posibilităţi sau de tratament în materie de ocuparea a forţei de muncă şi exercitare a profesiei.[321]

Începând cu decembrie 1995, urmare a poziţiei Comisiei de experţi privind aplicarea normelor internaţionale ale muncii, cauzele de discriminare ce trebuiesc eliminate includ afilierea sindicală, vârsta, starea civilă, starea de sănătate, averea, handicapul şi responsabilităţile familiale.

Cu toate acestea, diferenţierile, excluderile sau preferinţele întemeiate pe calificativele cerute pentru o anumită ocupaţie nu sunt considerate discriminări (art. 2).

De asemenea, nu sunt catalogate drept discriminări măsurile care afectează o persoană ce face în mod individual obiectul unei suspiciuni legitime că desfăşoară o activitate care ar prejudicia securitatea statului precum şi măsurile speciale de protecţie sau de asistenţă prevăzute în alte Convenţii sau Recomandări adoptate de Conferinţa Internaţională a Muncii (art. 4 şi 5).

Câmpul de aplicare al Convenţiei acoperă accesul la un loc de muncă şi la exercitarea unei profesii, accesul la formare profesională şi condiţiile de muncă. Statul care ratifică trebuie să abroge toate dispoziţiile legislative sau administrative incompatibile cu politica promovată de convenţie, să elaboreze legi şi programe de educare care să promoveze acceptarea şi aplicarea politicilor naţionale în materie, în conlucrare deplină cu partenerii sociali.

Articolele 6-14 conţin **clauze finale.**

România a ratificat această convenţie în 1973.

3) *Convenţia nr. 156/1981 privind muncitorii având responsabilităţi familiale* proclamă principiul egalităţii efective de şanse şi tratament pentru muncitorii de ambele

[321] *Convenţia nr. 111/1958 privind discriminarea în domeniul forţei de muncă şi exercitării profesiei*, Geneva, http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm, consultat 13 noiembrie 2010.

sexe, care au responsabilităţi familiale (copii sau alţi membrii direcţi ai familiei care au nevoie de sprijinul sau îngrijirea acestora), statele membre, prin intermediul politicilor naţionale, trebuind să permită acestor persoane să-şi exercite dreptul de a ocupa un loc de muncă, fără discriminare, şi, în măsura posibilului, fără conflict între responsabilităţile lor profesionale şi cele familiale, aşa cum este stipulat în art. 3, alin. 1.[322]

Este necesară luarea unor măsuri compatibile cu condiţiile şi posibilităţile naţionale pentru a permite muncitorilor cu responsabilităţi familiale să-şi exercite liber dreptul la alegerea unui loc de muncă, ţinând cont de nevoile acestora în materie de angajare şi securitate socială (art. 4), aceste măsuri trebuind a fi întreprinse prin acţiunile colectivităţilor locale şi regionale care vor dezvolta şi promova servicii comunitare de tipul creşelor, grădiniţelor pentru copii, sau diverse alte forme de ajutor familial (art. 5).

Responsabilităţile familiale, ca atare, nu pot constitui un motiv temeinic pentru încetarea raportului de muncă (art. 8).

La nivel naţional, egalitatea în drepturi este consfinţită prin Constituţie[323], care, în art. 16, alin. 1 prevede că „ cetăţenii sunt egali în faţa legii şi a autorităţilor publice, fără privilegii şi fără discriminări". Art. 5, în alineatele1, 2, 3, 4 din Codul muncii concretizează principiul egalităţii de tratament faţă de toţi angajaţii şi angajatorii, interzicând discriminarea de orice fel (directă sau indirectă, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală).

Prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare în domeniul muncii au fost iniţial reglementate de Ordonanţa de Guvern nr. 137/2000, în acest moment, reglementarea din Codul muncii constituind o reglementare-cadru, iar Ordonanţa de Guvern nr. 137/2000, o reglementare concretă.

Menţionăm că asigurarea egalităţii de tratament a angajaţilor şi angajatorilor nu trebuie înţeleasă în mod strict, **fără luarea în considerare a unor particularităţi sau aspecte specifice**, cei implicaţi în procesul decizional trebuind să ţină seama de aceste particularităţi care impun un tratament diferenţiat.

---

322 Convenţia nr. 156/1981 privind muncitorii având responsabilităţi familiale, Geneva, http://www.ilo.org/ilolex/french/convdisp1.htm, consultat 13 noiembrie 2010.

323 Constituţia României, http://e-juridic.manager.ro/Constitutia-Romaniei.html, consultat 19 noiembrie 2010.

8.2 Principalele reglementări comunitare în domeniul muncii şi securităţii sociale

În continuare, vor fi prezentate **principalele reglementări comunitare în domeniul muncii şi securităţii sociale**, pe acestea fundamentându-se întreaga legislaţie internă de dreptul muncii, ele regăsindu-se atât în Codul muncii, în particular, cât şi în însuşi conţinutul şi formularea principiilor dreptului muncii în general.[324]

Tratatul Comunităţilor Europene de la Roma din 25 martie 1957 are trei părţi: Principii, Fundamentele Comunităţii şi Politicile Comunităţii, ceea ce ne interesează pentru această analiză găsindu-se în titlul 3 al părţii a 3-a din Tratat, care poartă denumirea de "Politica socială" şi conţine dispoziţii privind armonizarea legislaţiilor, egalitatea sexelor şi formarea Fondului Social European.

Tratatul CEE instituie principiul plăţii egale pentru muncă egală între muncitorii bărbaţi şi femei, plata însemnând, potrivit articolului 119 (actualul art. 141), "salariul obişnuit de bază sau minim şi orice alte avantaje plătite direct sau indirect, fie în numerar, fie în natură, pentru munca sa de către angajator".[325]

Astfel, **plata egală, fără discriminare** bazată pe sex, înseamnă:

- că plata pentru aceeaşi muncă în unităţi de produse va fi stabilită pe baza aceleiaşi unităţi de măsură;
- că plata pentru muncă în unitatea de timp va fi identică pentru acelaşi post.[326]

Curtea Europeană de Justiţie a recunoscut dreptul la tratament egal ca fiind unul dintre drepturile fundamentale în dreptul comunitar, iar dispoziţia cu privire la nediscriminarea bazată pe sex, cuprinsă în Tratatul CEE, a fost dezvoltată printr-o serie de **directive**, cele mai importante fiind:

- **Directiva Consiliului 75/117/CEE** din 10 februarie 1975 privind armonizarea legislaţiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului salarizării egale între bărbaţi si femei[327]

Principiul remunerării egale, prevăzut în art. 119 (actualul art. 141) din Tratat implică eliminarea oricărei discriminări bazate pe sex pentru aceeaşi muncă sau pentru munca

---

[324] N. Voiculescu, *Dreptul muncii. Reglementări interne şi internaţionale*, Editura Rosetti, Bucureşti, 2003, pp.250-260.

[325] *Union européenne — Versions consolidées du traité sur l'Union européenne et du traité instituant la Communauté européenne*, Journal officiel des Communautés européennes, C325, 24 décembre 2002, p. 96, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri= OJ:C:2002: 325: 0001:0184:FR:PDF, consultat 19 noiembrie 2010.

[326] *Ibidem.*

[327] Directiva Consiliului 75/117/CEE, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri= DD:05:01:31975L0117:RO:PDF, consultat 19 noiembrie 2010.

căreia i se atribuie o valoare egală (art. 1). În speță, atunci când este folosit un sistem de clasificare a posturilor pentru calcularea remunerației, acest sistem trebuie să aibă ca bază criterii comune atât pentru muncitorii bărbați cât și pentru femei, în vederea excluderii discriminării pe baza sexului.

Statele membre au obligația de a abroga discriminările bazate pe sex ce apar în lege, contracte colective sau individuale, impunându-se totodată nulitatea sau corecția obligatorie a acelor contracte ce contravin principiului plății egale (art. 3 și art. 4).

De asemenea, statele membre au obligația de a introduce în sistemele lor juridice naționale acele măsuri necesare pentru a permite angajaților care se consideră afectați de neaplicarea principiului plății egale să-și reclame drepturile în instanță, ulterior apelării la alte autorități competente (art. 2), aceste state trebuind să ia măsurile necesare pentru a proteja angajații de o concediere văzută ca o reacție a angajatorului la o contestație formulată în interiorul firmei sau la unele acțiuni în justiție care urmăresc respectarea principiului egalității de plată (art. 5).

- **Directiva Consiliului 76/207/CEE** din 9 februarie 1976, privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (abrogată prin Directiva 2006/54)

Obligația statelor membre de a insera în legislația națională dispozițiile necesare pentru a asigura egalitatea de tratament între bărbați si femei în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională, precum și în ceea ce privește condițiile de muncă este stabilită de Directiva 76/207/CEE, în art. 1.[328]

Principiul egalității de tratament presupune absența oricărui tip de discriminare pe criterii de sex, direct sau indirect, referitor în speță la statutul marital sau familial (art. 2).

Drept excepții, avem art. 2 alin. 2 și 3, primul acceptând o derogare de la libertatea de tratament pentru acele activități în care „date fiind natura lor sau condițiile exercitării lor, sexul constituie o condiție determinantă”, iar al doilea admițând adoptarea de dispoziții privind protecția femeilor, cu referire, îndeosebi, la sarcină și maternitate; acestea introducând astfel, conceptele de discriminare indirectă și de acțiune pozitivă în favoarea femeilor.

Interpretarea de către Curtea Europeană de Justiție a art.2 alin. 3 care asigură protecția maternității a fost dată în cazul Ulrich Hofmann v. Barmer Ersatzkasse, nr. 184/83 (1984). Hoffman pretindea că a suferit o discriminare pe criterii de sex, atunci când cererea sa de a obține un concediu de 6 luni după nașterea copilului său (mama își reluase munca) a fost respinsă, iar legea germană care acordă astfel de concedii numai mamei a fost reclamată ca fiind discriminatorie, încălcând Directiva 76/207/CEE. Curtea a

[328] Directiva Consiliului 76/207/CEE, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:01:31976L0207:RO:PDF, consultat 19 noiembrie 2010.

respins cererea, invocând că Directiva 76/207/CEE nu este concepută pentru a rezolva problemele legate de organizarea familiei sau pentru a modifica repartizarea responsabilităţilor între părinţi.[329] Mai mult, Curtea consideră că, prind acordarea statelor membre a dreptului de a instaura prevederi privind protecţia femeii, legate de sarcină şi maternitate, a decis ea, Directiva 76/207/CEE răspunde la două necesităţi privind protecţia femeii: în primul rând, protecţia condiţiei biologice a femeii în timpul şi după sarcină şi protecţia relaţiei speciale dintre mamă şi copil în perioada ce urmează sarcinii şi naşterii.[330] Însă, odată ce această perioadă de protecţie specială se termină, poziţia femeii în calitate de părinte devine egală cu cea a tatălui, de aici încolo măsurile care protejează sau dau avantaje mamelor devenind incompatibile cu Directiva. Astfel, în cazul Comisie v. Franţa (Nr.312/86) s-a analizat statutul unor privilegii acordate de legea franceză femeilor cu copii (concediu prelungit de maternitate/copil, timp suplimentar acordat în cazul îmbolnăvirii copiilor şi al vacanţelor, indemnizaţii pentru a acoperi costul creşei sau şcolilor de îngrijire), Curtea considerând că astfel de măsuri depăşesc limitele art. art. 2 alin. 3 şi că nici nu exista vreun indiciu că drepturile cerute corespundeau situaţiei statutate în art. 2 alin. 4, iar responsabilitatea pentru bunăstarea familiei şi în special a copiilor poate fi asumată şi de bărbaţi.[331]

Un alt caz al Curţii de Justiţie vizând **discriminarea pozitivă a femeilor** este cazul Eckhard Kalanke v. landul Bremen 450/93.

Legislaţia **landului Bremen** prevede o cotă obligatorie de 50% pentru prezenţa femeilor în posturi publice, femeile cu aceeaşi calificare şi care aplică pentru acelaşi post ca şi bărbaţii având prioritate. Astfel, d-ul Kalanke a denunţat faptul că, potrivit legislaţiei landului Bremen, i s-a dat prioritate unei colege în promovarea într-o funcţie administrativă. Potrivit Curţii Europene, reglementările naţionale care garantează femeilor prioritate necondiţionată la angajare sau promovare nu sunt în conformitate cu principiul egalităţii şanselor, putând duce la o discriminare pe criterii de sex, fiind astfel, contrare Directivei 76/207/CEE.[332]

- **Directiva Consiliului 79/7/CEE**, din 19 decembrie 1978 privind aplicarea progresivă a principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în domeniul securităţii sociale

Această Directivă a consfinţit extinderea principiului egalităţii de tratament într-un alt domeniu, cel al securităţii sociale. După cum reiese din art. 2, ea se aplică populaţiei active, salariaţilor şi muncitorilor independenţi, celor care au întrerupt activitatea datorită

---

329 Ulrich Hofmann v Barmer Ersatzkasse, Case 184/83, paragraful 1, în J. Browne, *Gender inequality and social change: segregation in the modern labour market*, The Policy Press, University of Bristol, 2006, p. 124.

330 *Ibidem*, pp. 124-125.

331 *International Labour Law Reports 15*, Martinus Nijhoff Publishers, 1997, p. 11.

332 *Ibidem*.

bolii sau accidentelor, șomerilor involuntari care sunt în căutarea unui loc de muncă, pensionarilor și muncitorilor invalizi.[333]

Domeniul de aplicare al Directivei vizează:

- regimurile legale de protecție socială împotriva riscurilor de boală, invaliditate, bătrânețe, accidente de muncă sau boli profesionale și șomaj;
- dispozițiile privind asistența socială menite să le suplimenteze pe primele (art.3 alin. 1).

Discriminarea, de orice tip, pe criterii de sex, direct sau indirect, cu referire la starea civilă sau familială, nu va fi admisă, în speță în ceea ce incumbă:

- domeniul de aplicare a regimurilor și condițiile de acces la acestea;
- obligația de a contribui și calculul contribuțiilor;
- calculul beneficiilor, inclusiv al sporurilor datorate soțului/soției și membrilor aflați în întreținere;
- condițiile care guvernează durata și menținerea acestor beneficii (art. 4 alin. 1).

Dreptul oricărei persoane care se consideră a fi victima unei discriminări de a se adresa instanței este recunoscut în art. 6 din Directiva 79/7/CEE.

Prin intermediul art. 7, Directiva 79/7/CEE acordă statelor membre dreptul de a exclude din câmpul său de aplicare:

- determinarea vârstei de pensionare în vederea oferirii pensiei pentru limită de vârstă, ca și consecințelor ce reies din acestea;
- beneficii privind regimul asigurărilor pentru bătrânețe acordate persoanelor care au crescut copii;
- dreptul la prestații pentru limită de vârstă/invaliditate în temeiul drepturilor acordate soțiilor;
- sporuri acordate soțului dependent legate de invaliditate pe termen lung, bătrânețe, accidente de muncă sau boli profesionale pentru soția aflată în îngrijire.

- **Directiva Consiliului 86/378/CEE** din 24 iulie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în regimurile profesionale de securitate socială

Această Directivă, complementară Directivei 79/7/CEE, introduce principiul egalității de tratament în domeniul sistemului de pensii profesionale, existent pe lângă cel legal, fiind elaborată în termeni aproape identici cu cei folosiți în Directiva 79/7/CEE.

Articolul 6 conține o serie de exemple de dispoziții contrare principiului egalității de tratament, lit. f prezentând fixarea vârstelor diferite de pensionare, iar lit. j stabilirea de standarde diferite sau standarde aplicabile numai muncitorilor de un anume sex anume.

[333] Directiva Consiliului 79/7/CEE, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:01:31979L0007:RO:PDF, consultat 19 noiembrie 2010.

Articolul 6 lit. h interzice stabilirea unor niveluri diferite ale prestaţiilor, excepţie făcând cazul în care este necesară luarea în considerare a factorilor de calcul actuarial care diferă în funcţie de sex.

- **Directiva Consiliului 97/80/CE** din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex (abrogată prin Directiva 2006/54)

Prezenta Directivă ţine cont de dispoziţia Curţii de Justiţie a Comunităţilor Europene potrivit căreia, în cazul unei posibile discriminări, este necesară stabilirea unor reglementări privind sarcina probei, iar, în cazul demonstrării existenţei acestei discriminări, se impune ca sarcina probei să revină pârâtului, în vederea aplicării efective a principiului egalităţii de tratament.

Domeniul de aplicare al Directivei cuprinde situaţiile acoperite de articolul 119 din Tratatul de la Roma şi de directivele 75/117/CEE, 76/207/CEE, 92/85/CEE (art. 3 lit. a), ea aplicându-se în cadrul oricărei proceduri civile ori administrative privind sectorul public sau sectorul privat care prevăd căile de recurs, conform legislaţiei în vigoare la nivel naţional, în vederea aplicării dispoziţiilor directivelor citate, cu excepţia procedurilor de natură voluntară sau prevăzute de legislaţia la nivel naţional (art. 3 lit. b).[334]

Directiva instituie obligaţia statelor membre de a adopta măsurile necesare pentru ca, atunci când o persoană se consideră discriminată prin nerespectarea principiului egalităţii de tratament şi aduce, în faţa instanţelor de judecată sau în faţa altor organisme abilitate, fapte care asigură prezumarea existenţei unui tip de discriminare directă sau indirectă, partea reclamată să fie obligată să dovedească că nu a existat nicio încălcare a principiului egalităţii de tratament (art. 4). Totuşi, Directiva nu împiedică statele membre să impună un regim probatoriu mai favorabil părţii reclamante.

Inversarea sarcinii probei este specifică numai dreptului muncii, fiind derogatorie de la normele de drept comun.

Discriminarea indirectă este definită în Directiva 97/80/CE ca fiind orice prevedere, criteriu sau practică aparent neutră care defavorizează o proporţie semnificativă de persoane de un anumit gen social, cu excepţia cazurilor în care această prevedere, criteriu sau practică este adecvată şi necesară şi este justificată de factori obiectivi care nu au legătură cu sexul (art. 2 alin. 2).

- **Directiva Consiliului 2000/43/CE** din 29 iunie 2000 privind implementarea principiului tratamentului egal între persoane indiferent de originea rasială sau etnică

Încă din decembrie 1999, Consiliul European a subliniat, în Principiile directoare privind angajarea în muncă pentru anul 2000, adoptate la Helsinki, necesitatea încurajării

---

334 Directiva Consiliului 97/80/CE, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:05:31997L0080:RO:PDF, consultat 19 noiembrie 2010.

dezvoltării unor condiții optime pentru o piață a muncii comună, prin formularea unui set de politici cu scopul de a lupta împotriva discriminării îndreptate spre anumite grupuri, precum minoritățile etnice.

Astfel, conform art. 1 şi art. 2, alin. 2, lit. a, b, această Directivă are ca obiectiv combaterea discriminării directe (când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât alta, a fost sau va fi tratată în situații comparabile, pe motivul originii etnice sau rasiale) şi a discriminării indirecte (când o prevedere, un criteriu sau o practică aparent neutre dezavantajează o persoană cu o anume origine etnică sau rasială, în comparație cu alte persoane).[335]

Printre domeniile de aplicare ale Directivei 2000/43/CE se regăsesc: condițiile de acces la angajare (criterii de selecție), accesul la programele de pregătire profesională, la protecție şi securitate socială, la avantaje sociale, la educație precum şi la bunurile şi serviciile de folosință publică (art.3 alin. 1).

Poate fi considerată o excepție, neconstituind discriminare pe criterii legate de originea rasială sau etnică, instituirea unui tratament diferențiat bazat pe cerințe ocupaționale specifice generate de natura unor activități profesionale, în situația în care obiectivul este legitim, iar cerința proporțională (art. 4).

Directiva stabileşte, în art. 9, obligația statelor membre de a crea norme juridice interne care să asigure protecția angajaților în fața oricărui tratament văzut ca o reacție la o plângere ori la aplicarea procedurilor menite să asigure egalitatea de şanse şi tratament.

- **Directiva Consiliului 2000/78/CE**, din 27 noiembrie 2000, privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în domeniul încadrării în muncă şi ocupării forței de muncă.

Această directivă are ca scop declarat stabilirea unui cadru general de luptă împotriva discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, referitor la încadrarea în muncă şi la ocuparea forței de muncă, în vederea aplicării, în statele membre, a principiului egalității de tratament, lăsând statelor posibilitatea de a adopta sau menține dispoziții mai favorabile privind respectarea acestui principiu, aspecte stipulate în art.1 şi în art. 8, alin. 1 din prezenta.[336]

Hărțuirea este definită în Directiva 2000/78/CE ca fiind o formă de discriminare atunci când un comportament nedorit legat de religia, convingerile, handicapul, vârsta sau orientarea sexuală a unei persoane are ca scop sau ca efect prejudicierea demnității unei persoane sau crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator (art. 2 alin. 3).

---

[335] Directiva Consiliului 2000/43/CE, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:20:01:32000L0043:RO:PDF, consultat 19 noiembrie 2010.

[336] Directiva Consiliului 2000/78/CE, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:06:32000L0078:RO:PDF, consultat 19 noiembrie 2010.

Referitor la domeniul de aplicare al Directivei, art. 3 evidenţiază că prezenta vizează toate persoanele, atât din sectorul public, cât şi din cel privat, inclusiv instituţiile publice, în ceea ce priveşte, în special:

- condiţiile accesului la angajare, la activităţi neremunerate sau la muncă, inclusiv condiţiile de recrutare sau de selecţie, indiferent de ramura de activitate şi de nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în domeniul promovării;
- accesul la toate tipurile şi nivelurile de orientare, formare, perfecţionare sau reorientare profesională;
- condiţiile de angajare şi de muncă, de concediere şi salarizare;
- afilierea sau angajarea într-o organizaţie a lucrătorilor sau patronatului.

În acelaşi timp, luarea unei decizii referitoare la aplicarea prevederilor acestei Directive în ceea ce priveşte forţele armate (în ceea ce incumbă discriminările bazate pe handicap sau vârstă) este lăsată la aprecierea statelor membre, după cum este stipulat în art. 3, alin. 4.

Tratamentul diferenţiat fondat pe o caracteristică anume este acceptat ca fiind nediscriminatoriu, numai atunci când, luând în considerare natura unei activităţi profesionale, caracteristica în cauză constituie o exigenţă profesională esenţială şi determinantă, cu condiţia ca scopul să fie legitim şi exigenţa proporţională (art. 4 alin. 1).

O altă excepţie vizează un tratament diferenţiat pe baza criteriilor religioase, statele membre putând menţine în legislaţia naţională sau putând prevedea, într-o viitoare legislaţie, dispoziţii în temeiul cărora organizaţiile bisericeşti, a căror etică profesională este bazată pe religie sau alte convingeri, pot institui un tratament diferenţiat, fără a constitui discriminare, atunci când acestea reprezintă o cerinţă profesională esenţială, legitimă şi justificată (art. 2).

Principalele prevederi ale Directivei 2000/78/CE sunt:[337]

- obligaţia angajatorilor de a adopta măsurile necesare pentru a permite unei persoane cu dizabilităţi să aibă acces la un post, să participe sau să promoveze la locul de muncă sau să beneficieze de formare profesională, cu excepţia cazului în care asemenea măsuri ar presupune un efort disproporţionat pentru angajator. Se consideră că acest efort nu este disproporţionat atât timp cât este compensat îndeajuns de măsurile existente în cadrul politicilor naţionale privind dizabilitatea (art. 5). În cuprinsul art. 7 alin. 2 al Directivei, se punctează faptul că statele membre pot menţine sau adopta măsuri pentru a asigura protecţia sănătăţii şi a securităţii la locul de muncă sau pentru a facilita salvgardarea ori încurajarea integrării acestora în câmpul muncii.

[337] Directiva Consiliului 2000/78/CE, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:06:32000L0078:RO:PDF, consultat 19 noiembrie 2010

- diferențele de tratament pe bază de vârstă trebuie să fie justificate și să fie permise numai atunci când sunt impuse, în mod obiectiv și rezonabil, de un interes legitim, legislația națională (art. 6, alin. 1); acest tratament diferențiat poate viza, în principal:
  - aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formare
    profesională, de angajare și de muncă, inclusiv de concediere sau de remunerare, pentru tineri, pentru lucrătorii în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, în vederea favorizării integrării lor profesionale sau protecției lor;
  - stabilirea unor condiții minime de vârstă, de vechime în muncă pentru accesul la postul de muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrare;
  - fixarea unei limite maxime de vârstă pentru angajare, pe baza formării necesare pentru postul respectiv sau pe utilitatea existenței unei perioade de angajare în muncă rezonabilă înainte de pensie. În acest context, alin.2 al art. 6 dă statelor membre posibilitatea să considere că nu reprezintă discriminare stabilirea, pentru regimurile de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau accedere la prestațiile de pensie ori invaliditate.
- statele membre au obligația de a institui proceduri judiciare/administrative și proceduri de conciliere, dacă este nevoie, care să fie accesibile persoanelor care se consideră lezate din pricina încălcării principiului egalității de tratament (art. 9, alin. 1);
- obligația statelor membre de a asigura dreptul organizațiilor sau persoanelor juridice de a demara, în sprijinul părții reclamante, cu aprobarea sa, orice procedură administrativă și/sau judiciară, solicitând respectarea obligațiilor stabilite de directivă (art. 9, alin. 2);
- conform art. 10, alineatele 1 și 3, sarcina probei revine părții reclamate, acest principiu neaplicându-se în procedurile penale;
- instituirea măsurilor necesare pentru a proteja muncitorii împotriva concedierii sau a oricărui alt tip de tratament discriminatoriu ca rezultat al formulării unei plângeri împotriva angajatorului, care vizează respectarea principiul egalității de tratament (art. 11);
- pentru a promova egalitatea de tratament, se încurajează dialogul social, inclusiv prin supravegherea practicilor la locurile de muncă, prin contractele colective, codurile de conduită ori schimbului de experiență (art. 13, alin. 1).
- Conform art. 17, statele membre determină ansamblul sancțiunilor aplicabile în cazul încălcării principiului egalității de tratament, aceste sancțiuni, care pot să

prevadă acordarea unei despăgubiri victimei, trebuind să se dovedească a fi efective, proporţionale şi disuasive.

- **Directiva 2006/54/CE** a Parlamentului European şi a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de şanse şi al egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în materie de încadrare în muncă şi de muncă

Prezenta Directivă, prin. art. 34 abrogă, "începând cu 15 august 2009, directivele 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE şi 97/80/CE, fără a aduce atingere obligaţiilor statelor membre în ceea ce priveşte termenele de transpunere".[338]

Având în vedere faptul că această Directivă aduce unele noi modificări, s-a impus, pentru mai multă claritate, ca dispoziţiile în cauză să facă obiectul unei reforme şi să se adune într-un singur text principalele dispoziţii care există în acest domeniu, precum şi anumite elemente noi care decurg din jurisprudenţa Curţii de Justiţie a Comunităţilor Europene.

Scopul Directivei 2006/54/CE este acela de a garanta aplicarea principiului egalităţii de tratament între femei şi bărbaţi în materie de încadrare în muncă şi de condiţii de muncă (art. 1), în acest scop, aceasta conţinând următoarele dispoziţii care fac referire la:

- accesul la muncă, la promovare, şi formarea profesională;
- condiţiile de muncă, inclusiv salarizarea;
- sistemele de securitate socială.

Directiva 2006/54/CE conţine, de asemenea, dispoziţii ce vizează modalităţi de aplicare efectivă a acestui principiu prin stabilirea unor proceduri corespunzătoare, angajatorii trebuind implicaţi în identificarea de măsuri pentru a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare pe criterii de gen social şi, în special, a măsurilor de prevenire a hărţuirii de orice fel la locul de muncă şi în ceea ce priveşte accesul la muncă, la formare şi promovare profesională în conformitate cu legislaţia naţională.

Garantarea accesului egal la muncă şi la formarea profesională este esenţială pentru aplicarea principiului egalităţii de tratament în materie de încadrare în muncă şi de muncă, motiv pentru care, conform art. 14, alin. 2, orice excepţie de la acest principiu trebuie să se limiteze la activităţile profesionale care necesită încadrarea în muncă a unei persoane de un anumit sex datorită naturii sau contextului în care aceasta se desfăşoară, cu condiţia ca obiectivul să fie legitim.

Orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului este interzisă în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce priveşte (Capitolul III, art. 14):

[338] Directiva 2006/54/CE, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:08:32006L0054:RO:PDF, consultat 19 noiembrie 2010.

- condiţiile de acces la încadrare în muncă (criteriile de selecţie şi condiţiile de recrutare), indiferent de ramura de activitate şi de nivelurile ierarhiei profesionale şi de promovare;
- accesul la toate tipurile de orientare şi formare profesională, de perfecţionare şi de reconversie profesională;
- condiţiile de încadrare în muncă şi de muncă, inclusiv condiţiile de concediere şi cele ce reglementează remuneraţia;
- afilierea sau angajarea într-o organizaţie sindicală/patronală ori în cadrul oricărui tip de organizaţie ai cărei membri exercită o anumită profesie, şi, implicit, accesul la avantajele oferite de acest tip de organizare.

De asemenea, Directiva menţine respectarea principiului de nediscriminare şi cu privire la următoarele situaţii:

- ***Întoarcerea din concediul de maternitate.*** Astfel, o femeie are dreptul ca, la încheierea concediului de maternitate, să-şi redobândească locul de muncă ori un post echivalent şi are dreptul de a se bucura de orice îmbunătăţire a condiţiilor de muncă la care ar fi avut acces în timpul absenţei sale (art. 15).
- ***Concediu de paternitate sau de adopţie.*** Statele membre care recunosc aceste drepturi iau măsurile necesare pentru a-i proteja pe lucrători şi lucrătoare împotriva concedierilor rezultând din exercitarea acestor drepturi şi pentru a se asigura că acestea au dreptul, la încheierea acestui concediu, de a-şi regăsi locul de muncă sau un loc de muncă echivalent în condiţii care să nu le fie mai puţin favorabile şi să beneficieze de orice îmbunătăţire a condiţiilor de muncă la care ar fi avut dreptul pe durata absenţei lor (art. 16).

Drepturile persoanelor ce se consideră nedreptăţite de neaplicarea principiului egalităţii de tratament în ceea ce-i priveşte trebuie respectate şi apărate, chiar şi după încetarea relaţiilor în cadrul cărora se presupune că a apărut discriminarea, această apărare realizându-se prin proceduri administrative sau proceduri judiciare iniţiate de organizaţii sau entităţi juridice care au interes legitim de a asigura respectarea dispoziţiilor prezentei directive, în numele sau în sprijinul reclamantului, cu aprobarea acestuia, pentru a determina respectarea obligaţiilor (art. 17).

Referitor la **acordarea de despăgubiri sau măsuri reparatorii**, art. 18 din Directivă dispune statelor membre introducerea în legislaţia internă a unor măsuri necesare pentru a garanta că dauna suferită de o persoană discriminată pe criterii de sex este efectiv reparată sau despăgubită în conformitate cu modalităţile pe care acestea le stabilesc, de manieră de a descuraja un astfel de comportament discriminatoriu şi direct proporţional cu dauna suferită.

Sarcina de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalităţii de tratament revine, potrivit art. 19, părţii reclamate.[339]

În ceea ce priveşte organismele menite să pună în aplicare dispoziţiile Directivei privind egalitatea de tratament, statele membre trebuie să desemneze unul sau mai multe organisme împuternicite să promoveze, să analizeze, să supravegheze şi să susţină egalitatea de tratament fără discriminare pe criteriul sexului (art. 20 alin. 1). De asemenea, statele membre trebuie să aibă siguranţa că ţine de competenţa acestor organisme: să ofere persoanelor victime ale discriminării un ajutor independent în intentarea unor acţiuni împotriva discriminării; să efectueze anumite studii independente privind discriminările; să publice rapoarte independente şi să formuleze recomandări cu privire la toate chestiunile legate de aceste tipuri discriminări (art. 20 alin. 2 lit. a, b, c).

În ceea ce priveşte **dialogul social**, art. 21 al Directivei subliniază că, "în conformitate cu tradiţiile şi practicile naţionale, statele membre iau măsuri pentru a favoriza dialogul social în vederea promovării egalităţii de tratament, inclusiv, de exemplu, prin supravegherea practicilor la locul de muncă, în cadrul accesului la încadrare în muncă, la formare şi promovare profesională, precum şi prin supravegherea contractelor colective de muncă, prin coduri de conduită, prin cercetare sau schimbul de experienţă şi bune practici".

Principiul egalităţii de remunerare pentru aceeaşi muncă sau pentru o muncă având aceeaşi valoare, enunţat de articolul 119 (actualul 141) din Tratatul asupra Comunităţilor Europene şi confirmat de jurisprudenţa Curţii de Justiţie a Uniunii Europene, constituie un aspect important al **principiului egalităţii de tratament** între bărbaţi şi femei şi o parte esenţială şi indispensabilă a jurisprudenţei Curţii referitoare la discriminarea pe criteriul sexului. În cazul Garland v. British Rail Engineering Limited (nr.12/81)[340], Curtea de Justiţie a Uniunii Europene a decis că acest principiu al egalităţii de remunerare este de aplicabilitate directă, inclusiv convenţiilor private, colective sau individuale: *atunci când un angajator, fără a fi constrâns de un contract, acordă avantaje speciale, în materie de transport, foştilor angajaţi de sex masculin aflaţi la pensie, aceste circumstanţe reprezintă, în sensul art. 119, o discriminare faţă de fostele angajate cărora nu le sunt asigurate aceleaşi avantaje, [...] dispoziţiile art. 19 ale Tratatului aplicându-se în mod direct unei astfel de situaţii.*

În conformitate cu jurisprudenţa constantă a Curţii de Justiţie, pentru a aprecia dacă lucrătorii prestează aceeaşi muncă sau o muncă de valoare egală, trebuie să se cerceteze dacă aceşti lucrători pot fi consideraţi ca aflându-se într-o situaţie comparabilă, ţinând seama de un ansamblu de factori, cum ar fi natura muncii, condiţiile de formare şi

[339] Directiva 2006/54/CE, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:08:32006L0054:RO:PDF, consultat 19 noiembrie 2010.
[340] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61981J0012:FR:PDF, consultat 19 noiembrie 2010.

condiţiile de muncă. Astfel, Curtea de Justiţie a Uniunii a stabilit că, în anumite condiţii, principiul egalităţii de remunerare nu se limitează la situaţiile în care bărbaţii şi femeile muncesc pentru acelaşi angajator.

Curtea de Justiţie a dispus, în cazul Nr. 129/79 - Macarthys Ltd. v Wendy Smith (în care aceasta s-a plâns că este victima discriminării salariale având în vedere că predecesorul său, bărbat fiind, primea un salariu mai mare cu 10 lire), că principiul egalităţii salariilor nu trebuie limitat doar la situaţiile în care bărbaţii şi femeile prestează muncă egală, în mod simultan în aceeaşi firmă, ci acest principiu prevăzut în art. 119 din Tratat se aplică şi cu referire la egalitatea între muncitorii ce ocupă în mod succesiv acelaşi post.[341]

Curtea de Justiţie s-a hotărât, în cazul nr. 61/81 – Comisia Comunităţilor Europene v Regatul Unit al Marii Britanii şi Irlandei de Nord[342], asupra vinovăţiei Marii Britanii, considerând că aceasta a omis introducerea în legislaţia internă a dispoziţiilor Directivei 75/117, şi anume, a măsurilor necesare pentru a permite oricărui angajat care se consideră vătămat de neaplicarea principiului remunerării egale pentru o muncă de valoare egală, atunci când nu există un sistem de clasificare profesională, să-şi dovedească această echivalenţă. Astfel, egalitatea salariilor nu este subordonată existenţei unei clasificări profesionale, fiind suficient ca munca prestată să fie de valoare egală, aceasta presupunând intervenţia unei autorităţi competente pentru a o evalua.

În cazul în care Jeanette Pauline Jenkins, angajată la Kingsgate cu timp parţial, se declara lezată de faptul că, deşi prestează aceeaşi activitate ca şi cea a unui coleg de sex masculin (care lucrează cu orar întreg), salariul orar al celor doi diferă, al ei fiind inferior (cazul nr. 96/80 – Jenkins v Kingsgate (Clothing Production) Ltd.[343]), Curtea a decis că o diferenţă de remunerare între munca cu orar întreg şi cea cu timp parţial reprezintă o discriminare indirectă, interzisă de art. 119, dacă aceasta vizează scăderea remunerării unui grup de angajaţi majoritar feminin.

---

[341] C. Gîlcă, Revista de dreptul muncii şi dreptul securităţii sociale, anul I, nr. 3/2008, pp. 97-100.

[342] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61981J0061:FR:PDF, consultat 19 noiembrie 2010.

[343] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61980J0096:FR:PDF, consultat 19 noiembrie 2010.

CAPITOLUL 9
ANALIZA LIBERULUI ACCES LA ANGAJARE ŞI A EGALITĂŢII DE ŞANSE ŞI TRATAMENT ÎN LEGISLAŢIA NAŢIONALĂ ŞI INTERNAŢIONALĂ

În cele ce urmează, vom urmări să surprindem, printr-o analiză succintă, modul în care se regăsesc în dreptul intern normele dreptului social comunitar, cât şi mecanismele aplicării lor.

9.1 Reglementarea liberului acces la angajare în legislaţia naţională

Dreptul la muncă este un drept fundamental cetăţenesc, natural şi imprescriptibil, consacrat de art. 41 alin. 1 din Constituţia României. Acesta constă în dreptul fiinţei umane de a muncii, asigurându-şi resursele necesare vieţii prin munca sa în România, dreptul la muncă având un conţinut complex ce comportă implicaţii social-umane majore.[344]

În sens larg, dreptul la muncă, aşa cum este prezentat în art. 41, alin. 1, 2, 5, include libertatea alegerii profesiei, a ocupaţiei, a locului de muncă în ţară sau în afara ei, protecţia socială a muncii, salarizarea muncii, dreptul la negocieri colective şi individuale, stabilitatea în muncă.

În sens restrâns, dreptul la muncă, în condiţiile economiei de piaţă, este conceput ca incluzând, în principal, libertatea muncii şi stabilitatea în muncă.

Libertatea muncii cuprinde, pe de o parte, libertatea de a munci şi, pe de altă parte, libertatea de a nu munci, art. 3 alin. 3 din Codul Muncii consfinţind faptul că „nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea".

De asemenea, libertatea persoanei de a-şi alege profesia, meseria şi locul de muncă are drept corespondent libertatea angajatorului de a-şi alege colaboratorii, fără discriminări, dar şi cu excluderea oricărei constrângeri administrative în vederea angajării personalului. Din perspectiva legislaţiei muncii din România, libertatea cetăţenilor români de a se încadra în muncă vizează atât teritoriul României cât şi statele membre ale Uniunii Europene, precum şi oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului

[344] B. Vartolomei, *Dreptul muncii*, www.biblioteca-digitala.ase.ro, consultat 13 noiembrie 2010.

internațional al muncii și a tratatelor bilaterale la care România este parte (art. 9 din Codul Muncii).

Libertatea de a nu munci cuprinde dreptul de a refuza o muncă, drept consfințit în art. 42 alin. 1 din Constituție și în art. 4 din Codul Muncii, care prevăd că „munca forțată este interzisă".

Munca forțată înseamnă, potrivit art. 4, alin. 2, orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.

Nu constituie muncă forțată orice activitate impusă de către autoritățile publice în următoarele condiții (art. 4 alin. 3 din Codul Muncii):

- pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;
- în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;
- în caz de forță majoră (război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau de insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața.

Stabilitatea în muncă este garantată prin încheierea contractului de muncă pe durată nedeterminată (art. 12) și prin posibilitatea modificării acestuia doar prin acordul părților (art. 41, alin. 1).

Textul constituțional, potrivit căruia dreptul la muncă nu poate fi îngrădit, iar alegerea profesiei și a locului de muncă sunt libere (art. 41 alin. 1 din Constituția României), trebuie interpretat ca referindu-se la libertatea muncii, întrucât între obligațiile corelative ale statului nu se numără și aceea a asigura fiecărei persoane un loc de muncă. Astfel, în condițiile economiei de piață, obligația statului român de a se ocupa de asigurarea locurilor de muncă reprezintă doar o obligație de diligență.

Egalitatea de tratament și interzicerea discriminării își au sorgintea în art. 16 alin.1 din Constituție, potrivit căruia „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări". Acest principiu este transpus în art. 5 alin.1 din Codul muncii, potrivit căruia „în cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii".

Astfel, angajatorul este obligat, conform art. 5, alin. 2 din Codul Muncii, să nu săvârșească nici o discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

La nivel legislativ, **obligația de nediscriminare** a fost dezvoltată de Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor

de discriminare[345], de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei si bărbaţi[346] şi de Legea nr. 507/2006 privind aprobarea Ordonanţei de Urgenţă a Guvernului nr. 56/2006 pentru modificarea şi completarea Legii 202/2002[347].

Astfel, potrivit art. 6 din Ordonanţa de Urgenţă a Guvernului nr. 137/2000 (republicată), va fi pedepsită orice acţiune a angajatorului care are ca efect defavorizarea salariaţilor, pe motiv de apartenenţă la o anumită rasă, etnie, categorie socială sau din cauza sexului, vârstei ori convingerilor politice, în următoarele aspecte:

- încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raporturilor de muncă;
- stabilirea atribuţiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- perfecţionarea şi promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor de sancţiune disciplinară;
- dreptul de afiliere la sindicat.

Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi, republicată în 2007[348] preia principalele prevederi din normele comunitare, reglementând, potrivit art. 1, măsurile pentru promovarea egalităţii de şanse între bărbaţi şi femei, în vederea eliminării oricărei forme de discriminare, directă sau indirectă, fondată pe criteriul sexului, în toate sferele vieţii publice.

Această lege este o reglementare specială ce tratează anumite probleme specifice, care se referă la un singur criteriu, cel al sexului, şi care urmăreşte înlăturarea oricărei forme de discriminare care s-ar putea întemeia pe anumite criterii luate în considerare şi practicate în mod nefondat.

Pe de altă parte, aşa cum art. 1 alin. 2 din Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 111/1958 specifică faptul că „distincţiile, excluderile sau preferinţele întemeiate pe calificările cerute pentru o anumită ocupaţie nu sunt considerate discriminări", la fel şi Legea 202/20002, precizează că nu constituie discriminare: un tratament diferenţiat, bazat pe o anumită caracteristică de sex, în condiţiile în care, ca urmare a naturii activităţii profesionale specifice, această caracteristică reprezintă o cerinţă profesională autentică şi determinantă (art. 6, alin. 5, lit. c); interzicerea accesului la anumite posturi pentru femeile gravide şi care alăptează, datorită condiţiilor sau naturii specifice de prestare a muncii (art. 10, alin. 4).

Instituţia responsabilă cu constatarea şi aplicarea sancţiunilor contravenţionale faţă de orice formă de discriminare prevăzută în Ordonanţa de Urgenţă a Guvernului nr.

---

[345] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 431 din 2000, aprobată cu modificări prin Legea nt. 48/2002, modificată prin Ordonanţa Guvernului nr. 77/2003 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 619 din 30 august 2002), republicată în temeiul art. IV din Legea nr. 324/2006 (publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 626 din 20 iulie 2006).

[346] Publicată în Monitorul Oficial al României nr. 301 din 8 mai 2002.

[347] Publicată în Monitorul Oficial al României 10 din 8 ianuarie 2007.

[348] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 1 martie 2007.

137/2000 este Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), care este autoritate de stat autonomă, cu personalitate juridică, în subordinea Guvernului și a fost înființat în anul 2002, în urma adoptării Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și își desfășoară activitatea potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1194/2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării[349]. Funcționarea acestui Consiliu reprezintă transpunerea legislației comunitare în domeniul nediscriminării, în aprecierea Comisiei Europene, România fiind primul dintre statele candidate sau în curs de aderare care a avut un organism pentru promovarea egalității funcțional, așa cum prevede acquis-ul.

Principalele atribuții ale Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, așa cum sunt stipulate în art. 2, alin. 1 din Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, sunt:

- analizarea petițiilor și sesizărilor privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității și nediscriminării;
- constatarea și sancționarea contravențiilor prevăzute de Ordonanța Guvernului nr. 137/2000;
- propunerea și instituirea de măsuri afirmative pentru prevenirea faptelor de discriminare;
- propunerea de proiecte de acte normative în domeniul nediscriminării;
- avizarea de proiecte de acte normative care au ca obiect exercitarea drepturilor și a libertăților, în condiții de egalitate și nediscriminare;
- colaborarea cu organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului;
- colaborarea cu organizațiile similare și cu organizații neguvernamentale din domeniul drepturilor omului, din alte state, precum și cu organizațiile internaționale în materie.

Instrucțiunea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării nr. 1 din 5 martie 2003[350] referitoare la obligațiile angajatorilor sau reprezentanților acestora, precum și ale autorilor, realizatorilor de anunțuri publicitare și reprezentanților acestora cu privire la condiționarea prin anunț și/sau concurs a ocupării unui post, precum și publicarea acestor anunțuri, asigură o aplicare practică a dispozițiilor din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.137/2000 în domeniul condițiilor de încadrare în muncă, în speță, în cel al materialelor și/sau mesajelor publicitare ce conțin anunțuri privind ocuparea unor posturi.

---

[349] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 792 din 12 decembrie 2001.
[350] Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 235 din 7 aprilie 2003.

9.2 Reglementarea liberului acces la angajare în documentele internaţionale

În continuare, vom analiza cele mai importante reglementări internaţionale, care abordează drepturile omului, în general, şi eliminarea discriminării, în particular, angajarea forţei de muncă neputând fi realizată decât cu respectarea principiilor prevăzute în aceste reglementări, făcând referire la următoarele: Declaraţia Universală a Drepturilor Omului (1948), Convenţia internaţională cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială (1965), Pactul internaţional cu privire la drepturile civile şi politice (1966), Pactul internaţional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale (1966), Convenţia privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (1979).

9.2.1 Declaraţia Universală a Drepturilor Omului – document esenţial pentru respectarea dreptului la muncă

La 10 decembrie 1948, Adunarea Generală a Organizaţiei Naţiunilor Unite adopta şi proclama Declaraţia Universală a Drepturilor Omului. În preambulul Declaraţiei se proclamă că recunoaşterea demnităţii inerente tuturor membrilor umanităţii şi a drepturilor egale şi inalienabile constituie fundamentul libertăţii, dreptăţii şi păcii în lume, iar art.7 declară că „toţi oamenii sunt egali în faţa legii şi au, fără nicio deosebire, dreptul la o egală protecţie a legii; toţi oamenii au dreptul la o protecţie egală împotriva oricărei discriminări care ar viola prezenta declaraţie şi împotriva oricărei provocări la o asemenea discriminare".[351]

Principiile fundamentale ale dreptului muncii, în general, şi cele ce incumbă liberul acces la angajare şi egalitatea de şanse şi tratament, în special, prevăzute în Declaraţia Universală a Drepturilor Omului sunt **următoarele** (art. 23):

- dreptul oricărei persoane la muncă, la libera alegere a muncii sale, la condiţii echitabile şi satisfăcătoare de muncă, la ocrotirea împotriva şomajului;
- dreptul tuturor oamenilor, fără nici o discriminare, la un salariu egal pentru munca egală;
- dreptul oricărei persoane care munceşte la o remunerare echitabilă şi satisfăcătoare, în măsură să-i asigure lui şi familiei sale o existenţă demnă, completată, în caz de trebuinţă, cu alte mijloace de protecţie socială;
- dreptul de a constitui şi de a se afilia la sindicate la sindicate muncitoreşti.

[351]Declaraţia Universală a Drepturilor Omului, http://www.onuinfo.ro/documente_fundamentale/declaratia_drepturilor_omului/, consultat 27 noiembrie 2010.

Declarația Universală a Drepturilor Omului, reglementează o formă a egalității de șanse la angajare, precizând că „orice persoană are dreptul de acces egal la funcțiile publice din țara sa" (art. 21 alin. 2).

9.2.2 Convenția internațională cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială

Această Convenție a fost adoptată de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 21 decembrie 1965, România aderând la aceasta la data de 15 septembrie 1970. În art. 1 din Convenție se oferă cea mai cuprinzătoare **definiție a discriminării rasiale**, ca fiind „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, ascendență sau origine națională sau etnică, care are ca scop sau efect de a distruge sau compromite recunoașterea, folosința sau exercitarea, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale în domeniile politic, economic, social și cultural sau în oricare alt domeniu al vieții publice".

Luând în considerare faptul că unele măsuri speciale pot fi văzute ca discriminatorii față de acele persoane care nu beneficiază de acest tratament favorabil special, art. 1 alin. 4 prevede că un astfel de tratament favorabil față de unele grupuri etnice care au nevoie de protecție în vederea asigurării exercitării libertăților fundamentale în condiții de egalitate nu trebuie considerat discriminare rasială, cu condiția ca aceste măsuri speciale să fie sistate odată cu îndeplinirea obiectivelor pentru care acestea au fost luate.

Convenția prevede, în mod expres, în art. 2, lit. d, obligația statelor părți de a garanta, prin orice mijloc, inclusiv legislativ, interzicerea și stoparea discriminării rasiale exercitată de persoane sau organizații, asigurând fiecărei persoane egalitatea în exercitarea dreptului la muncă, la protecția împotriva șomajului, la o salarizare echitabilă precum și a dreptului de a constitui și a se afilia la sindicate (art. 5, lit. e).

De asemenea, statele părți se angajează să prezinte Secretarului General al Organizației Națiunilor Unite, pentru examinarea de către Comitet, un raport asupra măsurilor de ordin legislativ, judiciar, administrativ sau altele pe care le-au adoptat și care pun în aplicare dispozițiile Convenției (art. 9). Termenele de prezentare a rapoartelor de țară sunt de un an de la intrarea în vigoare a Convenției, și la fiecare doi ani, după aceea, sau de fiecare dată când Comitetul o va cere.

În urma examinării raportorului de țară, Comitetul va elabora un proiect ce va include observațiile și recomandările pentru statul respectiv, acesta fiind transmis statului vizat și altor părți interesate. Statele părți pot face comentarii la recomandările Comitetului, acestea putând fi incluse în raportul anual al Comitetului prezentat Adunării Generale a Organizației Națiunilor Unite.

Având la bază art. 9 din **Convenția internațională cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială**, Comitetul a examinat ultimele rapoarte 16, 17, 18, 19

ale României (CERD/C/ROU/16-19) în şedinţele 2022 şi 2023 CERD/C/SR.2022 şi CERD/C/SR.2023 din datele de 9 şi 10 august 2010, iar la şedinţa 2042 (CERD/C/SR.2042) din data de 23 august 2010, **a adoptat observaţiile şi recomandările la adresa ţării noastre**, acestea evidenţiind, printre altele, **următoarele probleme:**

- necesitatea îmbunătăţirii metodelor de culegere a datelor pentru recensământul din 2011 (datele incomplete fiind o problemă majoră în identificarea situaţiei reale a minorităţilor);
- evidenţierea impactului măsurilor legislative luate pentru combaterea discriminării;
- necesitatea unor măsuri de atenuare a efectelor nefaste ale crizei economice asupra tendinţei de discriminare a grupurilor vulnerabile (în special romi);
- necesitatea reorganizării Consiliului Naţional de Combatere a Discriminării în vederea asigurării deplinei conformităţii cu principiile internaţionale, precum şi a stabilirii clare a competenţelor instituţiilor însărcinate cu lupta împotriva discriminării în vederea unei mai bune coordonări între acestea;
- necesitatea garantării accesului romilor la educaţie, la locuinţă, la serviciile de sănătate, precum şi a facilitării inserţiei acestora pe piaţa muncii;
- sancţionarea tuturor cazurilor de violenţă a poliţiei faţă de minorităţi (în speţă, romi) şi garantarea dreptului de recurs a celor vătămaţi;
- necesitatea sensibilizării populaţiei referitor la diversitatea multiculturală, la înţelegerea şi toleranţă faţă de minorităţi (în speţă, romi);
- lipsa plângerilor şi acţiunilor în instanţă din partea victimelor discriminării rasiale poate fi privită ca rezultat al unei legislaţii insuficiente în domeniu, a unei slabe cunoaşteri a mijloacelor de apărare.[352]

În contextul actual al României, aceste recomandări îmi par pe deplin fundamentate.

9.2.3 Pactul internaţional cu privire la drepturile civile şi politice

Acest Pact a fost adoptat de către Adunarea Generală a Organizaţiei Naţiunilor Unite în data de 16 decembrie 1966, România ratificându-l la 31 octombrie 1974 prin Decretul nr. 212[353].

Prezentul Pact a dat naştere Comitetului Drepturilor Omului, organism care are ca atribuţie supravegherea aplicării prevederilor acestui Pact, ocupându-se de examinarea

[352] Observaţiile finale ale Comitetului pentru eliminarea discriminării rasiale, http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/cerds77.htm, consultat 27 noiembrie 2010.

[353] Publicat în Buletinul Oficial al României, Partea I, nr. 146 din 20 noiembrie 1974.

comunicărilor sau plângerilor particularilor care pretind a fi victime ale violării unuia sau mai multor drepturi din Pact.

„Statele-părți la prezentul Pact se angajează să respecte și să garanteze tuturor indivizilor care se găsesc pe teritoriul lor și țin de competența lor drepturile recunoscute în prezentul Pact, fără nicio deosebire, în special de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau întemeiată pe orice altă împrejurare” (art. 2). Mergând mai departe, „toate persoanele sunt egale în fața legii și au dreptul la o ocrotire egală din partea legii. În această privință legea trebuie să interzică orice discriminare și să garanteze tuturor persoanelor o ocrotire egală și eficace contra oricărei discriminări, în special de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau întemeiată pe orice altă împrejurare” (art. 26).[354]

Problema lipsei în Pact a unei definiții clare asupra discriminării a fost soluționată în Comentariul general nr. 18 (art. 26) al Comitetului Drepturilor Omului, al cărui punct 7 precizează „...Comitetul consideră că termenul „discriminare”, așa cum este utilizat în Pact, trebuie să fie înțeles ca orice distincție, excludere, restricție sau preferință bazată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau de altă natură, origine națională sau socială, avere, naștere sau alt statut, și care are drept efect sau scop să împiedice sau să distrugă recunoașterea și exercitarea de către toate persoanele, în aceleași condiții, a tuturor drepturilor și libertăților fundamentale”. De asemenea, în punctul 10 al Comentariului General, Comitetul atrage atenția că aplicarea principiului egalității presupune că statele părți trebuie să adopte măsuri în favoarea persoanelor dezavantajate, în vederea diminuării sau eliminării condițiilor care determină sau duc la perpetuarea discriminării interzise de Pact.

9.2.4 Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale

Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, adoptat de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite în data de 16 decembrie 1966, ratificat de România la 31 octombrie 1974 prin Decretul nr. 212[355] **promovează**, în general, următoarele **drepturi**:

- recunoașterea, de către statele părți, a dreptului oricărui individ la un nivel de trai suficient pentru el însuși și familia sa, inclusiv hrană, haine și locuință

[354] Pactul Internațional cu privire la Drepturile Civile și Politice, http://www.onuinfo.ro/ documente_fundamentale/instrumente_internationale/conventie_ drepturi_ civile_politice/, consultat 27 noiembrie 2010.

[355] Publicat în Buletinul Oficial al României, Partea I, nr. 146 din 20 noiembrie 1974.

suficiente, precum şi la îmbunătăţirea continuă a condiţiilor de existenţă (art. 11).

- recunoaşterea, de către statele părţi, a dreptului pe care îl are orice individ la educaţie. În concepţia art. 13 alin.1 din Pact, aceasta trebuie să urmărească deplina dezvoltare a personalităţii umane şi a simţului demnităţii proprii şi să întărească respectarea drepturilor omului şi libertăţilor fundamentale, prin educaţie fiecare persoană trebuind să devină capabilă de a juca un rol util într-o societate liberă, educaţia trebuind să favorizeze înţelegerea, toleranţa şi prietenia între toate naţiunile şi toate grupurile rasiale, etnice sau religioase.

Liberul acces la muncă este reglementat în cuprinsul art. 6 din Pact, potrivit căruia „Statele părţi la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obţine posibilitatea să-şi câştige existenţa printr-o muncă liber aleasă sau acceptată şi vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept".

În desfăşurarea procesului muncii, nu trebuie aduse atingeri la premisele egalităţii de şanse şi tratament în domeniu, aşa cum rezultă din art. 7 al Pactului:

- salariu echitabil şi remuneraţie egală pentru muncă egală;
- condiţii egale de muncă şi salariu egal pentru bărbaţi şi femei;
- posibilităţi egale de promovare, numai pe baza activităţilor prestate şi a aptitudinilor demonstrate;
- durata muncii, acordarea timpului de odihnă şi a celui liber, concedii periodice plătite şi retribuirea zilelor libere.

9.2.5 Convenţia privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor

Această Convenţie, adoptată de Adunarea Generală a Organizaţiei Naţiunilor Unite din 18 decembrie 1979, ratificată de România pe 26 noiembrie 1981 prin Decretul nr. 342[356], consfinţeşte angajamentul luat de statele membre pentru asigurarea condiţiilor de egalitate ale angajatelor femei cu bărbaţii în domenii precum dreptul la muncă, dreptul la posibilităţi egale de angajare, etc., reunind, în cuprinsul celor 30 de articole, prevederi anterioare şi stabilind noi domenii privind promovarea principiului egalităţii de şanse şi tratament între femei şi bărbaţi.

În primul său articol, Convenţia defineşte **"discriminarea faţă de femei"** ca fiind "[...] orice diferenţiere, excludere sau restricţie bazată pe sex, care are drept efect sau scop să compromită ori să anihileze recunoaşterea, beneficiul şi exercitarea de către femei, indiferent de starea lor matrimonială, pe baza egalităţii dintre bărbat şi femeie, a

[356] Publicat în Buletinul Oficial al României, Partea I, nr. 94 din 28 noiembrie 1981.

drepturilor omului şi libertăţilor fundamentale, în domeniile politic, economic, social, cultural şi civil sau în orice alt domeniu."

Pe lângă condamnarea oricărei forme de discriminare faţă de femei, potrivit art. 2, lit. a, b, statele părţi îşi iau obligaţia de a consfinţii principiul egalităţii dintre bărbaţi şi femei în constituţiile lor naţionale şi în legislaţia specifică şi să adopte măsurile legislative corespunzătoare, inclusiv sancţiuni, unde este cazul, pentru a interzice orice fel de discriminare faţă de femei.

Referitor la **domeniul angajării în muncă**, Convenţia stipulează obligaţiile statelor membre de a asigura şanse egale în domeniul posibilităţilor de angajare, prin aplicarea aceloraşi criterii de selecţie, în domeniul alegerii libere a profesiei şi a postului de muncă, în domeniul promovării, formării, perfecţionării profesionale şi reconversiei, a retribuirii egale pentru muncă de valoare egală, în ceea ce priveşte sistemul de securitate socială (referitor, în speţă, la pensii, ajutoare de şomaj, de invaliditate, de bătrâneţe sau pentru orice altă situaţie rezultată din pierderea capacităţii de a muncii, precum şi la concediu plătit, în ceea ce priveşte protecţia sănătăţii şi securitatea în muncă.

De asemenea, în vederea asigurării efective a dreptului la muncă, potrivit art.11, alin. 2, statele părţi vor trebui să ia măsuri pentru a asigura o protecţie specială pentru femeile însărcinate (în situaţia în care o anumită munca le este nocivă); pentru a interzice/pedepsii concedierile cauzate de sarcină ori de concediul de maternitate; pentru a acorda concediul de maternitate plătit, cu asigurarea păstrării locului de muncă deţinut anterior, a drepturilor de vechime şi a celorlalte avantaje sociale; pentru a incita la apariţia unor servicii sociale de sprijin (creşe, grădiniţe etc.), atât de trebuincioase părinţilor, în vederea unei armonizări a obligaţiilor familiale cu responsabilităţile profesionale şi cu participarea la viaţa publică.

Astfel, constatând că femeile fac, în continuare, obiectul unei puternice discriminări, ce violează principiile egalităţii în drepturi şi respectul demnităţii umane, împiedicându-le să-şi servească ţara şi omenirea în deplinătatea posibilităţilor lor, statele membre trebuie să ţină cont de rezoluţiile, declaraţiile şi recomandările adoptate de Organizaţia Naţiunilor Unite şi de instituţiile specializate în vederea promovării egalităţii de şanse a bărbatului şi a femeii.

Preocuparea statelor nu este nefondată, numărul femeilor aflate în pragul sărăciei fiind mare, în aceste condiţii, acestea având un acces mai scăzut la servicii medicale, educaţie, pregătire profesională, precum şi la angajarea în câmpul muncii etc.

Asigurarea păcii şi securităţii internaţionale, reducerea încordărilor internaţionale şi promovarea cooperării între state, indiferent de sistemele lor economice şi sociale, dezarmarea completă, în speţă dezarmarea nucleară, consfinţirea principiilor justiţiei, egalităţii şi avantajului reciproc în relaţiile dintre ţări, toate acestea sunt aspecte susceptibile să asigure şi să înlesnească progresul social şi să contribuie la înfăptuirea unei depline şi reale egalităţi între femei şi bărbaţi.

9.2.6 Analiză comparativă a legislaţiei anti-discriminare din Europa

În continuare, vom face o prezentare succintă a **legislaţiei anti-discriminare** din unele ţări europene.

Danemarca

În Danemarca, Legea din 12 iunie 1996 privind interzicerea oricărui tip de discriminare pe piaţa forţei de muncă interzice orice tratament diferenţiat (la angajare, promovare, concediere, formare profesională) bazat pe „rasă, culoare a pielii, religie, opinie politică, orientare sexuală, origine naţională sau, socială sau etnică".

Potrivit legii, în cazul în care un angajat se consideră victima discriminării salariale, angajatorul are responsabilitatea de a dovedi că diferenţa de salariu este justificată. În plus, dacă discriminarea este dovedită, victima are dreptul de a solicita diferenţa de salariu.

Olanda

Legea din 2 martie 1994 privind egalitatea de tratament, care se aplică tuturor domeniilor vieţii sociale, inclusiv ocuparea forţei de muncă, interzice toate diferenţele de tratament, directe sau indirecte, pe bază de religie, convingeri personale, opinii politice, rasă, sex, naţionalitate, orientare sexuală sau stare civilă. Ea interzice în mod explicit discriminarea la angajare, în domeniul condiţiilor de muncă, pentru, la avansare, pentru admiterea la formare sau în alte situaţii.

Potrivit legislaţiei, victimele discriminării pot merge direct la Comisia pentru egalitatea de tratament, un organism independent instituit prin legea din 1994, sau pot solicita acest lucru comitetului organizaţiei sau unei asociaţii de luptă împotriva discriminării. În cazul în care consideră că cererea este justificată, Comisia cere iniţierea unei investigaţii. Deşi concluziile Comisiei nu sunt obligatorii, ele sunt urmate, în general. Comisia poate acţiona în justiţie pentru a obţine anularea sau repararea financiară a măsurii discriminatorii.

Belgia

Belgia a adoptat în 1981 **Legea privind pedepsirea anumitor acte inspirate de rasism sau xenofobie**, care are, din anul 1994, un articol referitor la discriminarea rasială în domeniul ocupării forţei de muncă. Acest articol pedepseşte orice persoană care se face vinovată de discriminare bazată pe rasă, origine, origine şi naţionalitate, interdicţie care se aplică "în materie de plasare, formare profesională, de oferte de muncă, recrutare sau concediere".

Legea din 1981 prevede că asociaţiile de apărare a drepturilor omului sau de luptă împotriva discriminării, în măsura în care fiinţează de cel puţin cinci

ani, precum şi sindicatele pot da în judecată, în orice aspect vizat de aceasta, având nevoie de permisiunea victimei. De aceleaşi libertăţi se bucură şi Centrul pentru egalitatea de şanse şi luptă împotriva rasismului, o organizaţie independenţă, creată în 1993, pentru combaterea tuturor formelor de rasism. Acesta ajută victimele prin furnizarea de asistenţă şi consiliere şi, indirect, prin intermediul cercetărilor şi recomandărilor sale.

Marea Britanie

După ce, în 1975, a adoptat legea **privind discriminarea** pe criterii de sex, Marea Britanie a adoptat legislaţia privind discriminarea rasială în 1976, apoi discriminarea bazată pe handicap în 1995. Una din părţile Legii din 1976 privind discriminarea rasială vizează domeniul ocupării forţei de muncă, interzicând angajatorilor orice discriminare, directă sau indirectă, atât în ceea ce priveşte candidaţii pentru un loc de muncă cât şi în ceea ce priveşte persoanele deja angajate.

În Marea Britanie, principala instituţie de întrajutorare a victimelor discriminării este **Comisia pentru egalitatea rasială**, creată prin Legea din 1976, aceasta asigurând un ajutor majoritare indirect, prin intermediul codurilor de conduită şi anchetelor, pe baza cărora se pot face recomandări pentru discriminatori. Dacă aceştia nu se conformează, Comisia se poate adresa instanţelor judecătoreşti, dar numai în două cazuri: atunci când are cunoştinţă de o ofertă de muncă discriminatorie sau de incitare la discriminare. Aceasta ajută, de asemenea direct victimele discriminării prin acordarea de consultanţă sau prin oferirea de asistenţă a unor avocaţi.

În **Suedia,** un ombudsman este responsabil din 1986 de lupta împotriva discriminării etnice la locul de muncă şi în afara lor. O reglementare mai aspră a intrat în vigoare în 1994.

În **Italia,** legislaţia împotriva discriminării la locul de muncă vizează în principal **inegalităţile între sexe.** Legea din mai 1999, stabileşte "consilieri de paritate" responsabili cu raportarea tuturor cazurilor de discriminare către autorităţi.

Revizuirea legislaţiei străine în ceea ce priveşte lupta împotriva discriminării la locul de muncă duce la următoarele **concluzii:**

- Danemarca şi Olanda sunt singurele ţări care au o lege care interzice toate formele de discriminare la locul de muncă;
- Legile belgiene şi engleze interzic numai anumite discriminări, dar oferă victimelor numeroase mijloace de acţiune;

10. Concluzii parţiale

Dreptul tuturor indivizilor la egalitate în faţa legii şi protecţie împotriva discriminării este un drept fundamental şi esenţial pentru funcţionarea normală a unei societăţi democratice. Acesta contribuie la îndeplinirea obiectivelor de promovare a progresului economic şi social prin creşterea coeziunii economice şi sociale.

Instrumente de luptă împotriva discriminării sunt concepute pentru a stimula eforturile fiecărei ţări în vederea eliminării discriminării şi supravegherii în mod eficient a diverşilor actori care, la acest nivel, lucrează la eradicarea ei.

În cadrul fiecărui stat, lupta împotriva discriminării necesită acţiunea convergentă a mai multor actori:

- **autorităţile publice**, la nivel central şi local, în măsura în care acestea urmează indicaţiile instanţelor internaţionale şi în care reflectă cererile societăţii civile;
- **societatea civilă**, în toate formele sale, care se mobilizează pentru a promova sensibilizarea cu privire la existenţa şi amploarea discriminării faţă de anumite categorii, demonstrează necesitatea intervenţiei publice oficiale pentru a defini standarde acceptabile, în conformitate cu standardele de comportament nediscriminatoriu şi oferă o colaborare în punerea în aplicare a standardelor oficiale în vigoare în ţară.

Astfel, conştientizarea fenomenului, definirea regulilor anti-discriminare şi aplicarea lor sunt, în fiecare ţară, rezultatul numeroaselor interacţiuni şi a raportului de forţe între diversele părţi vizate de problema discriminării.

Printre actorii societăţii civile cel mai direct legaţi de lupta împotriva discriminării pe piaţa forţei de muncă, se numără asociaţiile sindicale, care reprezintă salariaţii, şi asociaţiile patronale, de partea angajatorilor.

România a fost printre primele state candidate sau în curs de aderare care au promovat o legislaţie specială antidiscriminare şi multe lucruri s-au făcut în România, fie la nivel legislativ, la nivel colectiv si la nivel de guvern, pentru a lupta împotriva discriminării, în general, şi a discriminării la angajare, în special. Legea nr. 48/2002 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, completată de către recentele directive CE, este un acord juridic, care poate face diferenţa, dar, în general, se poate observa că dispozitivul anti-discriminare nu este suficient.

De aceea, paralel cu lucrările legislative ar trebui să continue să se dezvolte şi alte alternative. Pentru îndeplinirea angajamentelor asumate în procesul de integrare europeană privind existenţa unui mecanism eficient anti-discriminare şi pentru alinierea deplină cu prevederile acquis-ului comunitar în materie, Consiliul şi-a propus să iniţieze un nou proiect de lege privind prevenirea şi combaterea discriminării. **Prin promovarea acestui proiect s-au avut în vedere, în principal:**

1. Asigurarea independenţei CNCD şi clarificarea atribuţiilor sale, prin:

- reorganizarea CNCD şi definirea acestuia ca instituţie autonomă sub control parlamentar, garant al interesului public şi al persoanelor în domeniul respectării principiului nediscriminării;
- modificarea componenţei Colegiului director al CNCD, prin creşterea numărului acestora de la 7 la 9 şi introducerea unei noi proceduri de numire – câte 2 membri de către Preşedintele României, Senat, Camera Deputaţilor, Guvern respectiv 1 membru de către reprezentanţii societăţii civile;
- definirea clară a statutului şi competenţelor membrilor Colegiului director
- înfiinţarea de birouri regionale ale Consiliului (la nivelul fiecărui judeţ)
- completarea procedurii legale aplicate de către Consiliu cu prevederile Codului de procedură civilă

2. Acoperirea unor lipsuri de reglementare existente în legislaţia în vigoare
3. Definirea clară a unor termeni sau noţiuni

Semnificaţia celor mai importante noţiuni sunt definite expres în corpul legii, cu scopul de a evita apariţia unor confuzii sau interpretări diferite.

Un mecanism eficient împotriva discriminării nu poate funcţiona fără **structuri de implementare corespunzătoare.**

Se urmăreşte:

- întărirea structurii instituţionale a CNCD şi a reţelei externe de parteneri, prin îmbunătăţirea profilului instituţional al CNCD şi pregătirea personalului instituţiei în domeniile comunicării interne, culturii organizaţionale şi a comunicării cu publicul. În acest sens, vor fi organizate mese rotunde la nivel naţional şi regional la care vor participa actorii relevanţi în domeniu - îmbunătăţirea legislaţiei româneşti în domeniul anti-discriminării prin evaluarea legislaţiei în vigoare şi elaborarea unor propuneri de îmbunătăţire a legislaţiei.
- îmbunătăţirea cunoştinţelor personalului CNCD şi a reprezentanţilor altor instituţii şi organizaţii relevante în domeniu şi îmbunătăţirea cooperării dintre acestea prin pregătirea personalului în domeniul legislaţiei naţionale şi internaţionale, a procedurilor legale, dezvoltarea de politici publice în domeniul antidiscriminării.
- conştientizarea publicului cu privire la problematica antidiscriminării prin comandarea şi evaluarea unui sondaj de opinie cu privire la gradul de cunoaştere a fenomenului discriminării şi al CNCD în rândul publicului, prin asistenţa acordată în sensul dezvoltării unui plan de comunicare şi prin pregătirea acordată în scopul unei mai bune comunicări cu mass-media. De asemenea, se va dezvolta, implementa şi evalua o campanie-pilot de conştientizare cu privire la discriminare, campanie în care vor fi incluse şi materiale publicitare.

CONCLUZII GENERALE, CONTRIBUŢII PERSONALE ŞI RECOMANDĂRI

De-a lungul secolelor, **etica** a fost **preocuparea filosofiei şi a religiei** ce a utilizat termenul de „etică" sinonim cu termenul de „morală".

Departe de a fi o simplă modă, etica apare, în zilele noastre ca un imperativ pentru companii, aceasta depăşind simpla formulare a strategiilor în vederea atingerii obiectivelor financiare, încercând să repună omul într-o poziţie centrală, ce i se cuvine. În prezent, firmele nu mai pot avea succes fără un suport etic, iar elaborarea **strategiilor unei organizaţii trebuie să se fundamenteze pe principii etice intercorelate cu misiunea şi obiectivele propuse.**

Etica în afaceri presupune relaţii de corectitudine, loialitate şi profesionalism.

Avantajele ce decurg din implementarea principiilor şi valorilor eticii în afaceri sunt multiple şi s-ar putea concretiza în accesul mai facil la piaţa capitalurilor, performanţă financiară sporită consolidarea loialităţii consumatorilor existenţi, capacitate ridicată de a atrage angajaţi profesionişti în domeniul pe care îl practică, consolidarea şi extinderea relaţiilor contractuale, etc.

Un aspect esenţial al eticii în cadrul unei firme este **conducerea etică a managerilor** şi aceasta deoarece **etica organizaţiei este mai degrabă o responsabilitate individuală.** Standardele etice personale ale managerului / liderului fixează standardele colective pentru organizaţie. Managerii la toate nivelurile organizaţiei sunt importanţi în rolul lor de „actori multiplicatori" de etică în cadrul firmei, deoarece etica se referă la fiecare membru al organizaţiei, este datoria managerilor să dea exemplu şi să creeze condiţiile în care angajaţii îşi pot exercita responsabilitatea etică, ei trebuind să fie primii care să adopte un comportament corect, trebuind să ia iniţiativa de a începe un program etic şi nu în ultimul rând, ei trebuie să conducă prin exemplu.

Un manager etic are trei mari caracteristici personale[357]:

- este autentic;
- este demn de încredere şi nu-şi abandonează principiile doar de dragul unui câştig financiar;
- este constructiv, având capacitatea de a rezolva conflictele de interese.

Mai presus de toate, un manager trebuie să acorde o importanţă deosebită **comunicării deschise cu angajaţii săi**, trebuind să dovedească mare atenţie pentru problemele pe care

[357] M. Kaptein, *The Diamond of Managerial Integrity*, European Management Journal, February, vol.21, n°1, 2003, pp.99-108.

le pot întâmpina angajații și pentru bunăstarea acestora, trebuind să le arate permanent aprobarea sau respectul pe care li-l poartă.

Managerii exercită o influență deosebită asupra comportamentului etic al subordonaților, această influență având trei surse[358]:

- **stabilirea unui mediu de lucru etic**. Comportamentul etic al liderilor ajută la reducerea comportamentelor deviante sau contraproductive al angajaților (sabotaj, furt, absenteism), prin crearea unui mediu de lucru în care angajații sunt tratați cu respect și demnitate, în care aceștia sunt plătiți și tratați echitabil, în care onestitatea și integritatea sunt valori primordiale la locul de muncă.
- **puterea pe care managerii o exercită**. Managerii reușesc să modeleze angajații, recompensând comportamentul adecvat și corectând conduita deviantă. Datorită autorității și puterii lor de a recompensa și pedepsi, angajații acordă atenție deosebită comportamentului managerilor, încercând să facă tot ce este recompensat și evitând ceea ce este sancționat de către organizație.
- **comportamentul etic în sine al cadrului de conducere**. Influența managerilor se explică prin exemplaritatea lor, prin comportamentul ce servește ca referință tuturor, astfel, angajații vor adopta un comportament etic observând liderii care soluționează problemele, făcând ceea ce este corect.

Managerii care dau dovadă de astfel de calități contribuie la crearea unui stil de management, unui climat de muncă și unei etici favorabile dialogului și încrederii, toate acestea având ca rezultat o eficiență mai bună din partea angajaților, un angajament mai mare, etc. Printre calitățile pe care subordonații le apreciază cel mai mult la un lider, aceștia menționează: simțul echității, capacitatea de a iubi, deschiderea, onestitatea, generozitatea, curajul, simțul responsabilității și judecata.[359]

Responsabilitatea managerială din punct de vedere social poate fi abordată din mai multe puncte de vedere:

- responsabilitatea firmei față de societate;
- responsabilitatea managerului față de propria companie și față de societate.

Această cercetare a identificat prezența și punerea în aplicare a valorilor, a eticii afacerilor, precum și a **acțiunilor de RSO** din cadrul organizațiilor, constatându-se că **legătura cu performanța financiară a firmei poate fi directă sau indirectă**. Pentru mulți cercetători în domeniul eticii și a RSO, această abordare în găsirea unei legături între performanța financiară și comportamentul etic este o pierdere de timp, deoarece se

---

[358] J.C. Wimbush, The effect of cognitive moral development and supervisory influence on subordinates ethical behaviour, Journal Of Business Ethics, vol.18, n°4/2, 1999, pp.383-395.

[359] A. Chanlat, R. Bédard, *La gestion, une affaire de parole*, *L'individu dans l'organisation, les dimensions oubliées*, Presses de l'Université de Laval, Québec, 1990, p. 97.

presupune că există, cu siguranţă, numeroase motive, în afară de câştigul financiar, care să ghideze firma să sprijine un comportament etic din parte angajaţilor şi să se angajeze într-o conduită responsabilă social, respectând mediul şi comunităţile în mijlocul cărora îşi desfăşoară activitatea. Sunt de acord cu această idee.

Teoria managementului sugerează că RSO **poate avea un impact pozitiv asupra performanţei resurselor umane**. Potrivit lui **Cochran**, o firmă cu bune relaţii cu angajaţii poate îmbunătăţii motivaţia acestora. În plus, relaţii bune cu angajaţii pot fi un argument important pentru firme în atragerea de noi membri ai personalului. Implicarea duce la fidelizare. Acţiunile de implicare socială ale unei companii dezvoltă o legătură emoţională între angajat şi compania în care lucrează. Prin activităţile de voluntariat angajaţii pot să asimileze mai repede scopul şi obiectivele unei campanii sociale. Mai mult, faptul că se simt luaţi în seamă şi implicaţi în astfel de proiecte îi face să înţeleagă mai bine valorile companiei în care lucrează şi creşte gradul de fidelizare.

Reprezentantul companiei Petrom consideră că „Resursa umană s-a sofisticat: oamenii de valoare aleg mai degrabă să lucreze într-o companie percepută ca fiind responsabilă şi implicată în programe de RSO".

Cel mai semnificativ motiv pentru care organizaţia ar trebui să vrea să îmbunătăţească şi să construiască pe baza relaţiilor patron-angajat este simplul fapt că este „un lucru bun". Nicio persoană sau organizaţie nu ar trebui să trateze pe cineva cu decenţă şi respect, pentru că vor ceva, dar asta este exact ceea ce se face uneori.

Responsabilitatea socială a organizaţiilor este definită ca responsabilitatea managerilor de a lua decizii şi de a acţiona astfel încât să contribuie la realizarea intereselor şi bunăstării organizaţiei precum şi a societăţii în ansamblu, dificultatea definirii responsabilităţii sociale constând tocmai în faptul că fiecare persoană vede în mod diferit acţiunile care asigură bunăstarea societăţii.[360]

Astfel, dincolo de cerinţele legii, care fac întotdeauna referire la îmbogăţirea patrimoniului acţionarilor ca scop final al companiei, managerii au astfel obligaţii cvasi-contractuale faţă de numeroşi alţi actori.[361]

Responsabilitatea faţă de acţionari se concretizează, în primul rând, în dreptul acţionarilor de a dispune de informaţii pertinente despre firmă, pe care să-şi bazeze decizia de a rămâne sau nu acţionari.

Principala responsabilitate a managerilor faţă de acţionari este de a face cât mai rentabilă investiţia acestora şi a spori profiturile companiei, această responsabilitate având atât natură legală, cât şi natură morală (managerul are o datorie morală faţă de proprietarii afacerii, în calitatea sa de angajat al acestora).

Managerii au **trei tipuri de obligaţii morale** de bază faţă de acţionari:[362]

---

[360] R.L. Daft, D. Marcic, *Op. cit.*, p. 130.
[361] J. Pasquero, *Op. cit.*, p. 382.
[362] R. Filip, I. Iamandi, *Op. cit.*, p. 122.

- *Obligația de supunere*: Managerul trebuie să se supună tuturor indicațiilor rezonabile ale patronilor (sarcini ce le revin prin fișa postului).
- *Obligația de confidențialitate*: Managerul nu are voie să folosească/să comunice informații confidențiale primite de la superiori sau obținute de el însuși în cursul desfășurării activității sale sau dobândite datorită poziției sale ca angajat.
- *Obligația de loialitate*: Managerul are obligația morală de a evita conflictele de interese ce pun interesul său în competiție cu interesul patronului.

În ultima perioadă, **răspunderea managerilor față de angajați** s-a dezvoltat mai mult decât orice alt tip de responsabilitate managerială și a fost reglementată prin legi. Cele mai discutate probleme legate de **obligațiile morale ale managerilor față de personalul angajat** vizează:

- *Dreptul angajaților la libertate*: din punct de vedere moral, intervenția, prin forță, în viața unei persoane nu este justificată decât pentru prevenirea răului.
- *Dreptul la un salariu corect*: pentru a acționa moral, managerii trebuie să plătească angajaților salarii care să reflecte munca acestora și să le răsplătească adecvat eforturile.
- *Dreptul la intimitate*: relația manager-angajat fiind una pe termen lung, trebuie garantată o anumită libertate a vieții particulare, a obiceiurilor, credințelor și valorilor personale ale angajaților, încălcarea acestui drept fiind justificată în situația în care o acțiune din viața privată a unui angajat dăunează altor angajați.[363]
- *Dreptul angajaților de a avea un loc de muncă* (acest drept este mai bine reprezentat într-un stat socialist, decât într-unul capitalist).
- *Dreptul angajaților la un mediu de lucru sigur și salutar.*
- *Dreptul angajaților la siguranța postului și stabilirea unei proceduri legale de angajare, sancționare, retrogradare, promovare și concediere.*
- *Dreptul angajaților la indemnizații pentru daunele suferite în timpul lucrului.*
- *Dreptul angajaților de a participa sau de a avea un cuvânt de spus în problemele care îi afectează în mod direct* (angajatul trebuie privit ca un actor tot mai important pentru cultura organizațională).[364]

Responsabilitatea managerilor față de consumatori vizează furnizarea unor produse sigure și de calitate, care să nu înșele așteptările clienților și să satisfacă nevoile pentru care au fost achiziționate.

În condițiile în care consumatorii timpurilor noastre încep să-și concentreze atenția nu doar asupra calității produselor achiziționate, ci și asupra comportamentului firmei

[363] A. Puiu, *Op. cit.*, pp. 83-85.
[364] R. Filip, I. Iamandi, *Op. cit.*, pp. 124-127.

producătoare, companiile care doresc să-şi atragă clienţii din ce în ce mai pretenţioşi trebuie să acorde o importanţă sporită eticii în afaceri.[365]

În raport cu furnizorii, responsabilitatea îmbracă diferite **forme**: corectitudine, încredere, dezvoltarea unor relaţii de lungă durată etc.

Faţă de firmele concurente, responsabilitatea managerului se concretizează printr-un comportament competitiv, dar în spiritul fair-play-ului.

Responsabilitatea firmei şi implicit a managerului faţă de comunitate constă în implicarea acesteia în rezolvarea anumitor probleme ale societăţii. **Luarea de atitudini publice privind diversele probleme**, (anticiparea nevoilor sociale ale societăţii şi eforturile în direcţia satisfacerii lor, comercializarea de produse sau servicii de bună calitate, utilizarea unor practici de marketing corespunzătoare, pregătirea şi perfecţionarea angajaţilor, asigurarea unor condiţii cât mai bune de lucru, asistenţă medicală pentru angajaţi, sponsorizări etc.) sunt doar câteva aspecte legate de răspunderea socială a firmei.

Această anchetă exploratorie a constat în colectarea, pe baza chestionarelor, a numeroase mărturii ale profesioniştilor de resurse umane.

Analiza eşantionului arată că există discrepanţe care să reducă valabilitate rezultatelor obţinute, şi în special:

- caracteristicile problemei studiate pot fi considerate a nu fi pe deplin prezentate în eşantion;
- fiecare dintre respondenţi aparţine populaţiei ţintă de profesionişti de resurse umane care pot discuta pe această temă, însă mărturiile sunt înregistrate şi comparate, fără a fi analizate circumstanţele singulare pe baza cărora au fost formulate de respondenţi.

De asemenea, această cercetare se bazează atât pe **informaţiile formalizate** difuzate prin intermediul firmelor, cât şi pe **opinia directă** a profesioniştilor de resurse umane.

Scopul cercetării a constat în investigarea comportamentului etic al indivizilor şi al organizaţiilor şi în elaborarea unui bilanţ al practicilor de resurse umane responsabile, precum şi de a identifica maniera în care aceste practici depăşesc simpla aplicare a dreptului muncii.

Obiectivele cercetării au vizat cunoaşterea următoarelor **aspecte**:

- Identificarea şi ierarhizarea principalilor factori de impact asupra eticii în afaceri.
- Modul în care firmele analizate formalizează etica.
- Evaluarea modului de recrutare şi integrare a personalului din categorii
- defavorizate.
- Identificarea măsurilor care însoţesc concedierile de personal.

[365] *Idem*, p. 132.

- Evidențierea importanței acordate de către firme motivării personalului, precum și
- a modului de evaluare a angajaților.
- Reliefarea modului în care se accede la programele de pregătire.
- Determinarea echității sistemului de salarizare.
- Identificarea importanței acordate de conducere comunicării cu angajații.
- Măsura în care conducerile beneficiază de evoluția în domeniul tehnologiilor de
- informare pentru a îmbunătăți informarea și consultarea angajaților sau dialogul social și modul de utilizare a acestora.
- Evidențierea importanței acordate studiilor ergonomice și a implicării conducerii în creșterea gradului de conștientizare privind riscurile profesionale.

Prezentăm, în continuare, un rezumat al **principalelor rezultate privind problematica investigată** care rezultă din analiza răspunsurilor obținute.

Apărarea reputației companiei este privită ca un motiv prioritar pentru a conduce o afacere în manieră etică. Loialitatea clienților, încrederea investitorilor, sunt, de asemenea, văzute ca motive-cheie. În permanenta și acerba „luptă" de atragere a angajaților cei mai competenți, managerii recunosc faptul că a avea un comportament etic este primordial, deoarece aceasta conduce la atragerea și implicarea mai activă a angajaților în activitățile firmei. În strânsă legătură cu importanța acordată de organizații păstrării reputației, teama de scandaluri corporative este considerată ca principalul factor din mediul de afaceri care motivează o conduită etică în domeniu.

În condițiile în care firmele acordă o importanță majoră comportamentului etic al angajaților, acestea au, într-o proporție ridicată un **cod de etică,** sau sunt angajate într-un **sistem de certificare în conformitate cu standardele sociale sau de mediu.**

Deși **dialogul social** este privit de manageri ca fiind direct legat de succesul oricărei organizații, fiind considerat esențial pentru promovarea valorilor organizației, rezolvarea conflictelor ce pot apărea în interiorul acesteia și restabilirea unui climat armonios, conducerile beneficiază destul de puțin de evoluția în domeniul tehnologiilor de informare pentru a îmbunătăți informarea și consultarea angajaților sau dialogul social.

Marea majoritate a firmelor au răspuns că practică o politică de recrutare nediscriminatorie, bazată pe tratament egal pentru toți candidații.

În ceea ce privește recrutarea și integrarea personalului puțin calificat, aproape două treimi din companii dezvoltă o colaborare cu agențiile locale sau asociațiile de inserție. Intr-adevăr, tocmai pe baza acestei colaborări se poate realiza inserția tinerilor necalificați sau a activelor marginalizate de o lungă perioadă de șomaj.

In timp ce companiile îşi îndeplinesc obligaţiile în ceea ce priveşte recrutarea persoanelor cu handicap, eforturile depuse pentru integrarea mai bună a acestor persoane se referă strict la amenajări ale programului şi spaţiului de lucru.

În ceea ce priveşte măsurile care însoţesc concedierile: în afară de măsurile de sprijin psihologic, angajatorii dezvoltă destul de puţine iniţiative care depăşesc cerinţele legale (reducerea timpului de lucru, pensionare anticipată, reconversie profesională).

O problematică deosebită este cea a **ergonomiei securităţii şi sănătăţii în muncă**, cele două domenii interacţionând profund. Astfel, **beneficiile ergonomiei** se reflectă în îmbunătăţirea securităţii şi sănătăţii în muncă, cu efecte pozitive concretizate într-o productivitate mai ridicată. Abordarea modernă a securităţii în muncă este una pluridisciplinară, care se orientează preponderent spre stabilirea unor sisteme de securitate în muncă şi nu asupra persoanei, aşa cum o făcea adoptarea tradiţională.[366]

Potrivit Benjamin O. Alli şi Lloyd L. Byars, "conştientizarea internaţională a dimensiunii şi importanţei securităţii şi sănătăţii în muncă rămâne, surprinzător, destul de modestă, iar multe organizaţii au întreprins şi întreprind foarte puţin în această direcţie".[367] În materie de prevenire a accidentelor de muncă, cea mai notabilă este implicarea sporită a conducerii în creşterea gradului de conştientizare privind riscurile profesionale.

În ceea ce priveşte **evaluarea competenţelor angajaţilor**: preocupări importante (probleme personale care pot afecta munca, intensitatea muncii percepută de către angajat, aşteptările în termeni de câştiguri salariale) sunt, în general, **suficient abordate** în interviul anual de evaluare.

Legat de evaluare, **sistemul de salarizare este considerat ca fiind nediscriminatoriu şi echitabil**, persoane care prestează aceeaşi muncă din punct de vedere cantitativ şi calitativ primind acelaşi salariu.

Drept concluzie, putem afirma că **firmele investigate acordă o importanţă sporită eticii**, dorind să-şi menţină o imagine bună pe piaţă şi să-şi păstreze loialitatea angajaţilor, încercând pe cât posibil, să evite practicile discriminatorii. Cu toate acestea, **firmele nu dezvoltă, în marea lor majoritate, practici de resurse umane originale**, care să depăşească aplicarea normelor de drept.

În contextul românesc, integrarea preocupărilor sociale în definirea practicilor de resurse umane se datorează, în principal, respectării legislaţiei muncii, companiile luând în considerare sancţiunile posibile şi evitând să se angajeze în comportamente oportuniste ale căror costuri sunt suportate de către comunităţile prezente şi viitoare.

Acest studiu ar putea fi continuat şi consolidat de cercetări bazate pe abordări calitative. Acest tip de cercetare, centrat pe practicile responsabile, ar permite în acelaşi timp, descrierea în detaliu, interpretarea şi validarea mărturiilor colectate.

---

366 A. Manolescu, V. Lefter, A. Deaconu &co, *Op. cit.*, p. 373.
367 B.O. Alli, *Op. cit.*, p. 359.

Discriminarea pe piața muncii a fost și rămâne o problemă ce suscită dezbateri aprinse, care a avut parte de o atenție sporită în ultimele decenii. Discriminarea la locul de muncă rămâne o problemă persistentă la nivel mondial, ce apare sub forme noi, mai subtile.[368]

Discriminarea poate fi **intenționalã** sau **neintenționalã**, directă sau indirectă.

În cadrul **discriminării intenționale**, preferințele discriminatorii ale actorilor trebuie luate în cauză, deoarece acestea vor avea implicații directe pe piața muncii. Autorii disting două modalități de integrare a discriminării în comportamentul persoanelor: aceasta poate fi integrată *prin gust* sau *prin interes.*[369]

Economistul Gary Becker a arătat că **piața pedepsește în mod automat societățile care discriminează.** Astfel, profitabilitatea companiei care discriminează este în scădere, iar pierderea este „direct proporțională cu cât de mult decizia angajatorului a fost bazată pe prejudecăți, mai degrabă decât pe merit". Într-adevăr, alegerea unui lucrător cu performanță mai mică (în comparație cu salariu) cauzează pierderi proporționale cu diferența de performanță.[370]

Mai mult, **dacă o firmă discriminează,** aceasta **își pierde profitabilitatea și cota de piață** în favoarea companiilor care nu practică discriminarea, exceptând cazurile în care statul limitează concurența liberă, protejând discriminatorii.

De asemenea, **discriminarea la locul de muncă afectează negativ afacerile,** practicile discriminatorii ale unei firmei putând afecta reputația acesteia. **Există,** de asemenea, **o corelație directă între loialitate, retenție și discriminare,** angajații fiind mai susceptibili de a-și căuta un nou loc de muncă atunci când se simt nedreptățiți. Discriminarea la locul de muncă poate duce la sărăcie, aceasta creând o rețea a sărăciei, a muncii forțate și a muncii copiilor precum și a excluziunii sociale, eliminarea sau măcar lupta pentru atenuarea sa fiind primordială.

Discriminarea pe piața muncii îmbracă numeroase forme, iar noi am urmărit prezentarea principalelor forme de manifestare ale discriminării pe piața muncii, precum și o analiză comparativă a evoluției percepției privind discriminarea, la nivelul cetățenilor din România și în rândul celor din Uniunea Europeană. S-a pus un accent deosebit asupra problematicii discriminării persoanelor cu handicap, a dificultăților întâmpinate de acestea pe piața muncii, urmărindu-se evidențierea bunelor practici privind politicile publice și ale firmelor pentru integrarea acestei categorii de persoane în câmpul muncii.

---

[368] IM, *Workplace discrimination, a picture of hope and concern*, 23 mai 2003, http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/insight/WCMS_075613/lang--en/index.htm, consultat 21iunie 2011.

[369] G. Becker, *Op. cit.*, p. 30.

[370] R.P. Murphy, *Op. cit.*, consultat 21 iunie 2011

Discriminarea pe baza vârstei apare atunci când se stabilesc, fără justificare, practici diferenţiate în funcţie de criterii de vârstă, acest fenomen atingând două ramuri de vârstă: cei mai tineri, noi-veniţi pe piaţa muncii, şi cei mai în vârstă, cu vârste peste 50 de ani.

Principala formă de discriminare pe care o resimt angajaţii vârstnici este cea privind dreptul de muncă (incitare la plecare voluntară, acces mai greu la formare, dificultăţi în găsirea unui loc de muncă, etc.).

În ciuda stereotipurilor negative, studii efectuate în mai multe ţări evidenţiază aceeaşi concluzie: se poate lucra, în mod eficient, la orice vârstă, condiţia necesară fiind ca firmele să realizeze strategii care să prevină şi să gestioneze îmbătrânirea salariaţilor şi să vegheze să menţină o bună calitate a vieţii la locul de muncă, adaptând organizarea ergonomică a muncii astfel încât să permită salariaţilor în vârstă să fie competitivi şi sănătoşi. Firmele care conştientizează acest aspect şi iau măsuri în această direcţie, vor avea de câştigat în viitor, pe fondul unei îmbătrâniri evidente a populaţiei Globului. Această tendinţă generală de îmbătrânire este înregistrată şi în România, **populaţia în vârstă** având dificultăţi legate de:

- faptul că societatea nu percepe persoanele vârstnice ca fiind o resursă majoră culturală şi profesională, ci mai mult ca pe o povară;
- faptul că societatea nu acordă o importanţă deosebită îmbătrânirii active;
- faptul că persoanele peste 55 de ani au un acces redus pe piaţa muncii.[371]

Cu toate că, din punct de vedere al efectelor directe şi uşor vizibile, se poate considera că **vârstnicii reprezintă cea mai discriminată categorie**, Parlamentul European afirmă, într-o rezoluţie din 6 iulie 2010, că tinerii se confruntă adesea cu **discriminarea pe motive de vârstă** atunci când intră pe piaţa muncii şi când sunt desfiinţate locuri de muncă şi că bărbaţii tineri reprezintă categoria cel mai grav afectată de şomaj în actuala criză economică, acest lucru fiind confirmat de datele INS, potrivit cărora, rata şomajului în trimestrul IV 2010 are cel mai ridicat nivel (22,8%) în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15 şi 24 ani, cei mai afectaţi fiind cei din mediul urban (cu o rată a şomajului de 31,2%).

Discriminarea rasială implică tratarea unei persoane (un candidat sau un angajat) nefavorabil numai pentru că el / ea este de o anumită rasă sau din cauza caracteristicilor personale asociate cu rasa (precum textura părului, culoarea pielii ori anumite caracteristici faciale).

Dintre etniile minoritare existente, analiza noastră s-a aplecat asupra romilor, deoarece aceştia constituie comunitatea etnică minoritară cea mai importantă din Uniunea Europeană, considerându-se că numărul lor depăşeşte 10 milioane[372], dar şi din cauza

[371] http://www.oirposdru-vest.ro/Documente%20utile/pdr/Capitolul%20V%20Dezvoltarea%20spatiului%20urban.pdf, consultat 30 octombrie 2010.

[372] Raportul *The Situation of Roma in an Enlarged European Union*, Comisia Europeană, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union, 2004, p. 7.

faptului că aceste comunităţi riscă cel mai mult marginalizarea şi se confruntă cu numeroase probleme socio-economice, precum: inegalitate socială larg răspândită şi discriminare, standarde de trai precare, nivel scăzut de educaţie, perspective de angajare reduse sau inexistente, rate mai ridicate ale şomajului niveluri mai scăzute de venit, stare de sănătate şi condiţii de locuire precare şi acces redus la serviciile publice. Femeile rome sunt mai dezavantajate decât bărbaţii romi şi decât membrii altor grupuri etnice minoritare.[373]

Discriminarea după etnie se datorează în principal:

- lipsei unui cadru legislativ complet şi coerent referitor la statutul minorităţilor naţionale;
- insuficienta acţiune a organizaţiilor minorităţilor naţionale;
- stereotipurilor negative remanente faţă de unele minorităţi, rezultate din promovarea redusă a diversităţii etnoculturale, esenţiale pentru coeziunea din cadrul societăţii actuale.

În ceea ce priveşte discriminarea pe baza genului social (sexuală), specialiştii creionează două forme de discriminare a femeilor în câmpul muncii, şi anume:[374]

- **discriminarea în domeniul salarizării**, care se manifestă prin faptul că, pentru o muncă egală, femeile primesc o plată diferenţiată;
- **segregarea profesională,** care limitează accesul femeilor la anumite profesii (de regulă, mai bine plătite).

Un **indicator** care ne permite să identificăm inegalităţile dintre bărbaţi şi femei pe piaţa muncii este **rata de ocupare**, care înregistrează, în 2009, un ecart de 13,2% .

Astfel, cauzele care stau la baza discriminării pe criterii de gen pot fi considerate:

- nivelul scăzut al remuneraţiei în domeniile cu forţă de muncă majoritar feminină (sănătatea, învăţământul). Acest aspect este evidenţiat şi pe piaţa românească a muncii, unde activităţile „feminizate" sunt sănătatea (în 2009, 78,04% dintre persoanele angajate erau femei) şi educaţia (74,49% dintre persoanele angajate erau femei);
- lipsa unor măsuri de conciliere a vieţii de familie cu viaţa profesională.

Concilierea vieţii de familie cu viaţa profesională reprezintă un alt aspect important, în condiţiile în care responsabilităţile privind familia şi îngrijirea copiilor sunt în continuare apanajul femeilor. Acest aspect se reflectă în faptul că femeile sunt adesea nevoite să părăsească piaţa muncii sau sunt obligate să recurgă la munca cu jumătate de

[373] Comisia Europeană, *Equality and nondiscrimination, annual report 2005*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, p. 25, Brussels http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1608&langId=en

[374] M.M. Abrudan (coord.), A. Deaconu (coord.), E. Lukacs (coord.), M. Matei, F. Pop, T. Săveanu, *Op. cit.*, p.88.

normă, ceea ce duce la o diferenţă de remunerare clară faţă de persoanele angajate cu normă întreagă.

În ceea ce priveşte **diferenţele salariale**, conform datelor Eurostat, femeile din România aveau, în 2009, câştiguri medii brute cu 8,1% mai mici decât bărbaţii, în timp ce la nivel european diferenţele urcau până la 17,1%, acest ecart scăzând faţă de 2007 (12,7%).

- stereotipuri sexiste în societate. Sub acest aspect, **motivele principale ale discriminării femeilor** sunt:[375]
  - atitudinile preconcepute ale angajatorului faţă de angajarea femeilor, pe care le consideră forţă de muncă inferioară;
  - preferinţa angajatorului, care este, de obicei, bărbat, pentru lucrători de sex masculin din considerente de socializare sau solidaritate bărbătească, dorind să lucreze mai mult cu un colectiv de bărbaţi, decât cu un grup de femei sau crezând că un conducător bărbat este mai eficient;
  - previziunile angajatorului referitoare la productivitatea probabilă a candidatului femeie, întrucât prestanţa acesteia poate fi întreruptă de căsătorie, naşterea şi îngrijirea copiilor. De aceea, ofertantul acordă prioritate unui solicitant de sex masculin sau, în cazul când angajează totuşi o femeie, aceasta este plătită mai puţin.

Discriminarea se bazează pe un tratament inegal al indivizilor şi, în cazul persoanelor cu dizabilităţi, **non-discriminarea va fi considerată tratament inegal**; într-adevăr, angajatorul nu trebuie să aplice criterii identice de recrutare atunci când are de-a face cu persoane cu dizabilităţi, ci, dimpotrivă, trebuie să aibă în vedere mediul de lucru al firmei astfel încât să stabilească dacă, având amenajările rezonabile, candidaţii sunt susceptibili să îndeplinească cerinţele postului.

Barierele care conduc la **discriminarea pe bază de handicap** pot fi grupate în **trei categorii**: atitudinale, de mediu, şi instituţionale.

În România, majoritatea respondenţilor consideră acest tip de discriminare răspândit (53%, în creştere cu 22% faţă de 2008), acest procent fiind foarte apropiat de media europeană, şi numai 33% îl percep ca fiind rar.

Persoanele cu handicap sunt încă într-un **dezavantaj semnificativ pe piaţa forţei de muncă în toate ţările europene**. Aceste persoane au, în general, o rată de participare mai mică, un nivel mai ridicat de şomaj şi un nivel mai scăzut de educaţie decât restul populaţiei. Considerând esenţial ca persoanele cu dizabilităţi să beneficieze de egalitate de şanse în ceea ce priveşte accesul, păstrarea şi avansarea la un loc de muncă liber ales, în funcţie de compatibilitatea lor pentru un astfel de loc de muncă, majoritatea ţărilor elaborează strategii active pentru a include şi pentru a integra persoanele cu handicap pe

[375] M.M. Abrudan (coord.), A. Deaconu (coord.), E. Lukacs (coord.), M. Matei, F. Pop, T. Săveanu, *Idem*, p.89.

piața forței de muncă, în rândul acestora intrând: angajarea deschisă/competitivă, locurile de muncă protejate şi locurile de muncă asistate.

În urma analizei politicilor de ocupare a persoanelor cu dizabilități în Uniunea Europeană, putem concluziona că statele membre ale U.E. au o gamă largă de măsuri de promovare a ocupării forței de muncă a persoanelor cu handicap, printre care:

- Cotele, uneori însoțite de o amendă pentru nerespectare;
- Subvenții salariale temporare sau permanente, subvenții pentru adaptare (pentru angajatori) şi venituri suplimentare (pentru lucrători);
- Servicii de formare şi de reinserție şi/sau plata taxelor şi diurnelor pentru cei aflați în formare sau în reinserție;
- Servicii de plasare, de încadrare în muncă, de coaching, servicii de interpretare, etc.

În **România**, în timp ce legislația privind combaterea discriminării cere angajatorilor să adapteze facilitățile la nevoile persoanelor cu dizabilități, în vederea asigurării tuturor condițiilor necesare pentru eliminarea oricăror impedimente în ceea ce priveşte angajarea acestora, în practică, astfel de adaptări nu sunt realizate, angajatorii nedorind să investească în amenajarea unor astfel de facilități, de unde rezultă şi numărul redus al persoanelor cu dizabilități care lucrează. **Problemele esențiale** sunt: lipsa serviciilor specializate şi legislația descurajantă din domeniul angajării, şi de asemenea stimulentele slabe în ceea ce îi priveşte pe angajatori. Singura modalitate de sprijinire a persoanelor cu dizabilități care muncesc vine din partea Agenției Teritoriale pentru Ocuparea Forței de Muncă, sub forma angajării asistate.

In România, nivelul ocupării persoanelor cu dizabilități este foarte scăzut, cauzele fiind multiple:

- unii factori ce țin de aspectele pur medicale împiedică persoanele cu dizabilități să caute un loc de muncă.
- alții, precum accesul la educație, accesibilitatea arhitecturală, deschiderea şi flexibilitatea pieței muncii, sau discriminarea sunt factori ce țin de mediu şi care pot ridica bariere insurmontabile pentru incluziunea persoanelor cu dizabilități în piața muncii, şi în general, în societate.

Chiar dacă **nivelul actual al ocupării persoanelor cu dizabilități în România este semnificativ mai scăzut decât în alte țări europene**, în ultimii ani numărul persoanelor cu dizabilități care au un loc de muncă este în creştere, un rol important în această evoluție a ocupării putând să rezulte de la anumite aspecte ce influențează doar grupul persoanelor cu dizabilități, posibile modificări legislative şi politici publice.

Educația, fiind un determinant important al competitivității este, prin urmare, şi un determinant al ocupării. Datele privind nivelul de educație a persoanelor cu dizabilități arată diferențe marcante față de restul populației: o mare parte dintre persoanele cu

dizabilităţi nu sunt şcolarizate deloc sau întrerup timpuriu educaţia (în special în şcoala primară).

În întreaga ţară există mult prea puţine servicii comunitare care învaţă persoanele cu dizabilităţi abilităţile sociale şi profesionale necesare incluziunii lor sociale. Majoritatea eforturilor au fost dezvoltate la iniţiativa organizaţiilor locale ale societăţii civile, cu sprijinul financiar al donatorilor străini.

Prin urmare, dată fiind **importanţa educaţiei în obţinerea unui loc de muncă**, o rată atât de scăzută de ocupare poate fi explicată, cel puţin parţial de nivelul mai scăzut de şcolarizare a persoanelor cu dizabilităţi cu care aceştia încearcă să intre pe piaţa muncii. Aceste rezultate însă trag un semnal de alarmă şi în ce priveşte eficienţa oricărei politici publice care ar ţinti spre o mai bună integrare pe piaţa muncii a persoanelor cu dizabilităţi. Acestea vor fi sortite eşecului dacă în paralel sistemul de educaţie nu elimină barierele suplimentare existente în momentul de faţă pentru persoanele cu dizabilităţi cu impact semnificativ asupra competitivităţii pe piaţa muncii.

Teoretic, cadrul legislativ prevede toate **mecanismele prin care discriminarea poate fi combătută**, însă practica pune sub semnul întrebării eficienţa politicilor antidiscriminare în cazul persoanelor cu dizabilităţi.

În **România**, educaţia, sănătatea, protecţia socială şi **angajarea persoanelor cu dizabilităţi** reprezintă responsabilitatea mai multor instituţii: Ministerul Educaţiei, Ministerul Sănătăţii, ANPH, Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale şi Familiei, Autoritatea Naţională pentru Protecţia Drepturilor Copilului şi Ministerul Finanţelor Publice. Colaborarea ce ar trebui să existe între aceste instituţii nu funcţionează întotdeauna bine, iar coordonarea existentă este inadecvată. Pentru a se adresa situaţiei persoanelor cu dizabilităţi, astfel încât incluziunea socială să poată fi promovată mult mai eficient, legile şi politicile româneşti trebuie să asigure o abordare holistică care să includă măsuri potrivite pentru a spori şi asigura o acţiune şi o implementare coerente efectuate de către instituţiile implicate.

Ordonanţa 137/2000, Constituţia României şi Legea 519/2002 care modifică Ordonanţa 102/1999 prevăd dreptul fiecărei persoane cu dizabilităţi de a muncii. Realitatea este că doar foarte puţine persoane cu dizabilităţi îşi pot găsi un loc de muncă. Legislaţia care stabileşte un sistem cotă pentru firmele care angajează persoane cu dizabilităţi nu a fost o modalitate foarte eficientă de a stimula angajatorii să angajeze persoane cu dizabilităţi. Fără intervenţia unui membru de familie sau a unui ONG, foarte puţine companii sunt dispuse să angajeze o persoană cu dizabilităţi, acestea preferând de cele mai multe ori să plătească o amendă şi să refuze angajarea.

Sistemul de protecţie socială pare să joace un rol important în crearea de stimulente sau chiar de contra-stimulente pentru ocupare. Stimulentele acordate persoanelor cu dizabilităţi pentru a-şi găsi un loc de muncă sunt limitate de structura sistemului de ajutor social. Fiind forţaţi să aleagă între ajutorul pentru persoane cu dizabilităţi şi salariu, multe

persoane cu dizabilități optează pentru a primi în continuare ajutorul pe caz de dizabilitate, care, fiind destul de mic, reprezintă totuşi jumătate din salariul minim pe economie şi le oferă o siguranță mult mai mare decât multe alte slujbe.

Din punct de vedere legal, accesul la educație şi angajarea sunt drepturi egale pentru toți cetățenii. În realitate, persoanele cu dizabilități au doar un acces limitat la educație, şi un acces extrem de limitat la slujbe semnificative şi bine plătite.

Responsabilitatea pentru promovarea unui comportament nediscriminatoriu şi pentru integrarea persoanelor cu dizabilități revine în egală măsură şi firmelor ce îşi desfăşoară activitatea în România. Astfel, managerii trebuie să dezvolte o politică care pedepseşte clar discriminarea, aceasta trebuind să puncteze clar următoarele aspecte:[376]

- declararea fermă a atitudinii companiei față de discriminare;
- definirea clară a discriminării;
- declararea fermă a faptului că orice formă de discriminare stipulată în legislație, este împotriva legii şi că toți angajații au responsabilitatea de a preveni discriminarea la locul de muncă;
- delimitarea circumstanțelor în care pot apărea discriminări şi prezentarea clară a consecințelor unor posibile discriminări ilegale;
- asigurarea de informații despre modul cum se poate obține ajutor în cazul discriminării;

In vederea integrării eficiente pe piața muncii a persoanelor cu handicap, s-ar putea acționa la mai multe nivele:

- dezvoltarea autonomiei şi independenței persoanei cu handicap ;
- formarea prin şi pentru integrare profesională ;
- crearea şi menținerea de locuri de muncă protejate ;
- negocierea cu domeniul afacerilor ;
- medierea pe piața muncii;
- crearea şi dezvoltarea de *intreprinderi de economie socială*.

Angajatorul îşi poate crea o imagine pozitivă prin angajarea persoanelor cu dizabilități.

Măsuri prioritare pentru protecția persoanelor cu dizabilități sunt:

- **Definirea şi o evidență clară şi unitară a persoanelor cu handicap/invaliditate** din România. Revizuirea şi unificarea regulilor, procedurilor şi statisticilor privind încadrarea în grad de handicap/invaliditate ar preveni atât supraincluziunea (încadrarea celor care nu au dreptul) cât şi excluziunea (neincluderea în categorie şi excluderea de la protecția socială a) celor care au cu adevărat o dizabilitate. Pe lângă clarificarea definițiilor şi procedurilor mai sunt necesare un sistem eficient de control şi sancționare a abuzurilor dar

[376] Blocul Național Sindical, *Op.cit.*, p. 216.

şi campanii de informare publică în scopul combaterii stigmatizării şi încurajării familiilor şi persoanelor pentru declararea handicapurilor/dizabilităţilor.

- **Promovarea îngrijirii persoanelor cu dizabilităţi** în comunitate şi la domiciliu trebuie însoţită de raţionalizarea costurilor prin contractarea serviciilor eficiente pentru beneficiari dar şi sustenabile economic.
- **Creşterea accesului public pentru persoanele cu dizabilităţi** prin accesibilizarea reală a tuturor instituţiilor şi spaţiilor publice pentru persoanele cu dizabilităţi. Acest lucru trebuie să se facă nu doar pentru accesul în holul clădirilor ci şi pentru etaje, toalete etc.
- **Introducerea unui sistem de management de caz** pentru persoanele adulte cu dizabilităţi este imperativă.

Este necesară o trecere de la măsuri pasive de acordare a diferite prestaţii, la măsuri active de implicare a persoanei cu dizabilităţi alături de ceilalţi membri ai societăţii în piaţa muncii, în viaţa socială, în comunitate.

Instrumente de luptă împotriva discriminării sunt concepute pentru a stimula eforturile fiecărei ţări în vederea eliminării discriminării şi supravegherii în mod eficient a diverşilor actori care, la acest nivel, lucrează la eradicarea ei.

În cadrul fiecărui stat, lupta împotriva discriminării necesită acţiunea convergentă a mai multor actori:

- autorităţile publice, la nivel central şi local, în măsura în care acestea urmează indicaţiile instanţelor internaţionale şi în care reflectă cererile societăţii civile;
- societatea civilă, în toate formele sale, care se mobilizează pentru a promova sensibilizarea cu privire la existenţa şi amploarea discriminării faţă de anumite categorii, demonstrează necesitatea intervenţiei publice oficiale pentru a defini standarde acceptabile, în conformitate cu standardele de comportament nediscriminatoriu şi oferă o colaborare în punerea în aplicare a standardelor oficiale în vigoare în ţară.

Astfel, **conştientizarea fenomenului, definirea regulilor anti-discriminare** şi aplicarea lor sunt, în fiecare ţară, rezultatul numeroaselor interacţiuni şi a raportului de forţe între diversele părţi vizate de problema discriminării.

Printre **actorii societăţii civile cel mai direct legaţi de lupta împotriva discriminării pe piaţa forţei de muncă**, se numără asociaţiile sindicale, care reprezintă salariaţii, şi asociaţiile patronale, de partea angajatorilor.

România a fost printre primele state candidate sau în curs de aderare **care au promovat o legislaţie specială antidiscriminare** şi multe lucruri s-au făcut în România, fie la nivel legislativ, la nivel colectiv si la nivel de guvern, pentru a lupta împotriva discriminării, în general, şi a discriminării la angajare, în special. Legea nr. 48/2002

privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, completată de către recentele directive CE, este un acord juridic, care poate face diferenţa, dar, în general, se poate observa că dispozitivul anti-discriminare nu este suficient.

De aceea, paralel cu lucrările legislative ar trebui să continue să se dezvolte şi alte alternative.

Pentru îndeplinirea angajamentelor asumate în procesul de integrare europeană privind existenţa unui **mecanism eficient anti-discriminare** şi pentru alinierea deplină cu prevederile acquis-ului comunitar în materie, Consiliul şi-a propus să iniţieze un nou proiect de lege privind prevenirea şi combaterea discriminării. Prin promovarea acestui proiect s-au avut în vedere, în principal:

- Asigurarea independenţei CNCD şi clarificarea atribuţiilor sale, prin:
  - reorganizarea CNCD şi definirea acestuia ca instituţie autonomă sub control parlamentar, garant al interesului public şi al persoanelor în domeniul respectării principiului nediscriminării;
  - modificarea componenţei Colegiului director al CNCD, prin creşterea numărului acestora de la 7 la 9 şi introducerea unei noi proceduri de numire – câte 2 membri de către Preşedintele României, Senat, Camera Deputaţilor, Guvern respectiv 1 membru de către reprezentanţii societăţii civile;
  - definirea clară a statutului şi competenţelor membrilor Colegiului director
  - înfiinţarea de birouri regionale ale Consiliului (la nivelul fiecărui judeţ)
  - completarea procedurii legale aplicate de către Consiliu cu prevederile Codului de procedură civilă
- Acoperirea unor lipsuri de reglementare existente în legislaţia în vigoare
- Definirea clară a unor termeni sau noţiuni

Semnificaţia celor mai importante noţiuni sunt definite expres în corpul legii, cu scopul de a evita apariţia unor confuzii sau interpretări diferite.

Un **mecanism eficient împotriva discriminării** nu poate funcţiona fără structuri de implementare corespunzătoare.

Se urmăreşte:

- **întărirea structurii instituţionale a CNCD** şi a reţelei externe de parteneri, prin îmbunătăţirea profilului instituţional al CNCD şi pregătirea personalului instituţiei în domeniile comunicării interne, culturii organizaţionale şi a comunicării cu publicul. În acest sens, vor fi organizate mese rotunde la nivel naţional şi regional la care vor participa actorii relevanţi în domeniu - îmbunătăţirea legislaţiei româneşti în domeniul anti-discriminării prin evaluarea legislaţiei în vigoare şi elaborarea unor propuneri de îmbunătăţire a legislaţiei
- **îmbunătăţirea cunoştinţelor personalului CNCD şi a reprezentanţilor altor instituţii şi organizaţii relevante în domeniu** şi îmbunătăţirea

cooperării dintre acestea prin pregătirea personalului în domeniul legislaţiei naţionale şi internaţionale, a procedurilor legale, dezvoltarea de politici publice în domeniul antidiscriminării.

- conştientizarea publicului cu privire la problematica antidiscriminării prin comandarea şi evaluarea unui sondaj de opinie cu privire la gradul de cunoaştere a fenomenului discriminării şi al CNCD în rândul publicului, prin asistenţa acordată în sensul dezvoltării unui plan de comunicare şi prin pregătirea acordată în scopul unei mai bune comunicări cu mass-media. De asemenea, se va dezvolta, implementa şi evalua o campanie-pilot de conştientizare cu privire la discriminare, campanie în care vor fi incluse şi materiale publicitare.

În **România**, deşi sistemul legislativ privind combaterea discriminării se aliniază, în mare măsură, standardelor internaţionale, lipseşte credibilitatea procedurilor legale şi implicarea managerilor în problemele umane, în care etica să ocupe un loc principal.[377]

[377] L.R. Mathis, Panaite C. Nica, Costache Rusu, coordonatori, *Op.cit.*, p. 248.

BIBLIOGRAFIE

[1] Abrudan Maria Madela, „*Managementul resurselor umane în contextul globalizării*”, Editura Universitaria, Craiova, 2004.

[2] Abrudan Maria Madela (coord.), Alecxandrina Deaconu (coord.), Edit Lukacs (coord.), „*Echitate şi discriminare în managementul resurselor umane*”, Editura ASE, Bucureşti, 2010.

[3] Acompora Andy, Robert Boissoneau, „*The needs of older workers in marketing organizations*”, Journal of Professional Services Marketing, Vol. 15, Issue 2, 1997.

[4] Airaksinen Timo, “*Professional Ethics*”, Encyclopedia of Applied Ethics, vol. 3, Academic Press, 1998.

[5] Albrecht G.L., Seelman K.D., Bury M., „*Handbook of disabilities studies*”, Sage Publications, Thousand Oaks, California, 2001.

[6] Alli B.O., „*Principiile fundamentale ale siguranţei şi sănătăţii profesionale*”, Organizaţia Internaţională a Muncii, Geneva, 2001.

[7] Amsden A.M., Moser C., „*Job Research and affirmative action*”, American Economic Review, 65, 1975.

[8] Aristotel, “*Etica Nicomahică*”, Editura IRI, Bucureşti, 1998.

[9] Armstrong Michael, „*Managementul Resurselor Umane – Manual de practică*”, Editura CODECS, Bucureşti, 2003.

[10] Arndt M., “*An Ode to 'The Money-Spinner*”, BusinessWeek, March 24, 2003, în W.B. Werther, D. Chandler, “*Strategic corporate social responsibility: stakeholders in a global environment*”, SAGE Publications, Thousand Oaks, 2006.

[11] Auer Peter, “*Labour market policy for socially responsible workforce adjustment - Employment Paper 2001/14*”, Employment Sector, International Labour Office, Geneva, 2001.

[12] Balaure Virgil (coord), „*Marketing, Ediţia a II-a revăzută şi adăugită*”, Editura Uranus, Bucureşti, 2002.

[13] Banton Michael, „*Discriminarea*”, Editura Du Style, Bucureşti, 1998.

[14] Basu K., Palazzo G., “*Corporate social responsibility: A process model of sensemaking*”, Academy of Management Review, 33, 2008.

[15] Bâldan Cristina, **Victoria-Mihaela Brînzea**, „*Employment of labour in models of economic growth*”, Buletin Ştiinţific, Seria Ştiinţe Economice, Nr. 7 (13), Piteşti, 2008.

[16] Becker Gary, „*The Economics of Discrimination*”, Chicago, University of Chicago Press, 1957.

[17] Bertrand Marianne, Sendhil Mullainathan, „*Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination*", American Economic Review, 94, 2004, în Eszter Hargittai, "*Research confidential: solutions to problems most social scientists pretend they never have*", Ann Arbor: University of Michigan Press, 2009.

[18] Blinder Alan, „*Wage Discrimination : Reduced Form and Structural Estimates*", Journal of Human Resources, 1973.

[19] Boumahdi R., J.M. Lattes, J.M. Plassard, "*Marché du travail et lutte contre la discrimination: une approche pluridisciplinaire*", Droit et Société 51/52-2002.

[20] Brînză Diana-Elena, **Victoria-Mihaela Brînzea**, "*The role of reducing the production costs*", Conferință internațională organizată de Facultatea de Management Agricol, Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului Timișoara, 15-16 mai 2008, publicată în Lucrări științifice seria I, vol. X (2).

[21] **Brînzea Victoria-Mihaela**, "*Analysis on women discrimination in the labour market in Romania*", Business&Leadership, 4rd Year, no. 2(8)/2011, Craiova, 2011, ISSN: 2069-4814, pp.113-127.

[22] **Brînzea Victoria-Mihaela**, "*Managerial ethics and its key role in establishing an ethical work climate*", Business&Leadership, 4rd Year, no. 1(7)/2011, Craiova, 2011.

[23] **Brînzea Victoria-Mihaela**, "*Discrimination of disabled persons on the labour market*", Business&Leadership, 3rd Year, no. 2(6)/2010, Craiova, 2010.

[24] **Brînzea Victoria-Mihaela**, Olimpia Oancea, Marinela Tanascovici, „*The consumers and the Corporate Social Responsibilities*", Anale. Seria Științe Economice. Timișoara, Volumul XVI/2010, Timișoara, 2010.

[25] **Brînzea Victoria-Mihaela**, „*Globalization and Discrimination. Ethical Issues*", The International Journal of Arts and Sciences, vol. 3, nr. 8, 2010.

[26] **Brînzea Victoria Mihaela**, Olimpia Oancea, Marinela Tanascovici, "*Economic crisis and the Corporate Social Responsibility*", Buletin Științific, Seria Științe Economice, Lucrările Conferinței Internaționale: Sistemul economic în condiții de criză, nr. 9(15), Pitești, 2010.

[27] **Brînzea Victoria Mihaela**, Olimpia Oancea, "*The role of strategy and managerial style regarding the culture and the ethic climate of the organization*", 16th International Economic Conference – IECS 2009, *Industrial Revolutions, from the globalization and post-globalization perspective*, "Lucian Blaga" University of Sibiu, Faculty of Economic Sciences, mai 2009.

[28] **Brînzea Victoria Mihaela**, "*Politics of Ethics Formalization in Companies. Case Study: Faurecia*", Revista de management comparat internațional, vol. 10, nr. 1/2009 (număr special).

[29] **Brînzea Victoria Mihaela**, „*Social responsibility and the importance of good employer–employee relations*”, The Annals of the Ştefan cel Mare, University Suceava, Fascicle of The Faculty of Economics and Public Administration, vol. 9, Special Number, 2009.

[30] **Brînzea Victoria Mihaela**, Olimpia Oancea, “*Les methodes de mesurage de la discrimination*”, Analele Universităţii din Oradea, Seria: Ştiinţe Economice, Tom XVIII, 2009, Volum IV, Oradea, 2009.

[31] **Brînzea Victoria Mihaela**, Marinela Tanascovici, „*Practicile de Resurse Umane privind asigurarea egalităţii de şanse. Studiu de caz: GROUPAMA*”, Conferinţa ştiinţifică internaţională Tomis Constanţa „Economia în condiţii de criză”, octombrie 2009.

[32] **Brînzea Victoria Mihaela**, Olimpia Oancea, “*The loyalty of the employees, an essential element in attracting and maintaining the customers*”, Buletin Ştiinţific, Seria Ştiinţe Economice, Lucrările Conferinţei Internaţionale: Sistemul economic în condiţii de criză, Vol. 1/2009, Nr. 8(14), Piteşti, 2009.

[33] **Brînzea Victoria-Mihaela**, Diana-Elena Brînză, “*La lutte contre la discrimination en Roumanie dans le contexte européen (ressources humaines)*”, Analele Universităţii din Oradea, Seria: Ştiinţe Economice, Tomul VII, 2008, Volumul IV.

[34] Browne J., „*Gender inequality and social change: segregation in the modern labour market*”, The Policy Press, University of Bristol, 2006.

[35] Burlea Şchiopoiu Adriana, „*Managementul Resurselor Umane*”, Editura Universitaria, Craiova, 2008.

[36] Burlea Şchiopoiu Adriana, „*De la Responsabilitatea Socială a Întreprinderii la Responsabilitatea Socială Deschisă*”, Editura SITECH, Craiova, 2009.

[37] Caplow T., „*L'Enquête sociologique*”, Collection U2 : sociologie, num. 128, Editions Armand Colin, Paris, 1970.

[38] Carroll Archie B., “*Business & Society : Ethics & Stakeholder Management*”, South-Western Publishing Co., Cincinnati, 1989.

[39] Carroll Archie B., „*The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*”, Business Horizons, 34, 1991.

[40] Carroll Archie B., Buchholtz A.K., “*Business & Society : Ethics & Stakeholder Management*”, Thompson, 6th Edition, 2006.

[41] Chanlat A., R. Bédard, „*La gestion, une affaire de parole*”, *L'individu dans l'organisation, les dimensions oubliées*, Presses de l'Université de Laval, Quebec, 1990.

[42] Charles K.K, J. Guryan, “*NBER working paper series: Prejudice and the Economics of Discrimination*”, 2007.

[43] Charles K.K., J. Guryan, “*Prejudice and Wages: An Empirical Assessment of Becker's The Economics of Discrimination*” , Journal of Political Economy, vol. 116, no. 5, 2008.

[44] Cindrea Ioan, „*Managementul Resurselor Umane*”, Editura Universităţii „Lucian Blaga” din Sibiu, Sibiu, 2008.

[45] Cohen W.A, "*Drucker on leadership: new lessons from the father of modern management*", CA : Jossey-Bass, San Francisco, 2010

[46] Comte-Sponville André, „*La Philosophie. Que sais-je?*", Presses Universitaires de France, Paris, 2005.

[47] Cowton Ch.,Crisp R.,(editors), „*Business Ethics. Perspectives on the Practice of Theory*", Oxford University Press, 1998.

[48] Crane A., Matten D., „*Business Ethics. A European Perspective*", Oxford University Press, 2004.

[49] Crane A., Matten D., "*Business ethics : managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization*", Oxford University Press, 2007.

[50] Crăciun D., „*Etica în afaceri*", Editura ASE, București, 2005.

[51] Cullen C.A., G. Giroux, *"Éthique et politique contemporaines: dialogue Nord-Sud"* , éditions Fides, Saint-Laurent, Québec, 2001.

[52] Daft R.L., D. Marcic, "*Understanding Management*", Mason, OH: South-Western Cengage Learning, 2009.

[53] Daigne Jean-François, „*L'éthique financière,* Que sais-je?" n° 2604, Presses Universitaires de France, Paris, 1991.

[54] Dalla Costa John, „*The ethical imperative : why moral leadership is good business*", Harper Collins, Toronto, 1998.

[55] De George, Richard T., „*The Status of Business Ethics : Past and Future*", Journal of Business Ethics; Dordrecht, Apr., vol.6, 3, 1987.

[56] Di Martino Vittorio, Nigel Corlett, "*Work organization and ergonomics*", International Labour Office, Geneva, 1998.

[57] Di Norcia, Vincent, "*Hard like water : Ethics in Business*", Oxford University Press, Toronto, 1998.

[58] Donaldson Thomas, Lee E. Preston, "*The stakeholder theory of the firm: Concepts, evidence, and implications*", Academy of Management Review, vol.20, 1, 1995.

[59] Dragomir Valentina, „*Fenomenul marginalizării și situația persoanelor cu handicap*", Revista de Asistență Socială, nr. 6, 2002.

[60] Drăgușin Mariana , „*Etica - imperativ actual în comerțul românesc*", Revista de comerț, vol. 6, nr. 6, 2005.

[61] Drucker Peter, „*What is business ethics ?*", *The public interest*, n°63, printemps 1981.

[62] Drury E., "*Age Discrimination against olders workers in the european community. A comparative analysis*", Eurolink Age, 1993 în M. Sargeant, *Age discrimination in employement,* Aldershot, Hampshire, Burlington, VT: Ashgate, Londra, 2006.

[63] Duculescu Victor, Georgeta Duculescu, „*Justiția Europeană. Mecanisme, deziderate si perspective*", Editura "Lumina Lex", București, 2002.

[64] Dupre D., Karjalainen A., *"Employment of Disabled People în Europe 2002"*, *Statistics în Focus*, Theme 3: 26/2003, Eurostat, 2003.

[65] Ferrell O.C., Fraedrich John , Ferrell Linda, "*Business ethics : ethical decision making and cases*", Houghton Mifflin Co., Boston, 2008.

[66] Filip R., I. Iamandi, "*Etică şi responsabilitate socială corporativă în afacerile internaţionale – suport de curs*", Academia de Studii Economice, Bucureşti, 2008.

[67] Freeman R. Edward, "*Strategic management: A stakeholder approach*". Boston: Pitman, 1984.

[68] Freeman R. Edward, „*Strategic Management: A Stakeholder Approach*", Cambridge University Press, Cambridge, 2010.

[69] French Ray et al., „*Organizational Behaviour, 2nd Edition*", Hoboken, N.J.: Willey, 2011.

[70] Friedman Milton, „*A Friedman Doctrine – The social responsibility of business is to increase its profits*", The New York Times Magazine, sept.13, 1970.

[71] Gîlcă Costel, „*Revista de dreptul muncii şi dreptul securităţii sociale*", anul I, nr. 3/2008.

[72] Gilligan Carol, "*In a different voice: psychological theory and woman's development*", Harvard University Press, Cambridge, Mass, 1982.

[73] Goleman D., „*What Makes a Leader?*", Harvard Business Review 82(1), 2004.

[74] Grawitz Madeleine, „*Méthodes des sciences sociales*", Dalloz, 1993.

[75] Griffin Ricky W., „*Management*", Houghton Mifflin Co., Boston, 1996.

[76] Griffin Ricky W., „*Principles of management*", Houghton Mifflin Co., Boston, 2007.

[77] Handy Charles, "*What's a Business For?*", Harvard Business Review, Vol. 80, No. 12, December 2002.

[78] Hansson Sven Ove, Elin Palm, "*The ethics of workplace privacy*", PIE – Peter Lang, Bruxelles, 2005.

[79] Hireche Loréa, „*L'influence de l'éthique de managers sur les comportements au travail et la performance organisationnelle : esquisse d'un modèle conceptuel*", Intervention dans le congrès de l'Association francophone de gestion des ressources humaines, Tome 4, 2004.

[80] Huţupaşu Ana, „*Promovarea egalităţii de şanse*", Tribuna Economică, vol. 18, nr. 2/2007.

[63] Jackall R., „*Moral Mazes. The world of Corporate Managers*", New York, Oxford University Press, 1988.

[64] Jackson E. Susan, Randall S. Schuler, Steve Werner, „*Managing human resources, 10th edition*", South Western Cenage learning, Mason, Ohio, 2009.

[65] Jaworski Bernard J., Kohli Ajay K., "*Market Orientation:Antecedents and Consequences*" Journal of Marketing 57, 1993.

[66] Kaptein M., „*The Diamond of Managerial Integrity*", European Management Journal, February, vol.21, n°1, 2003.

[67] Koestenbaum P., „*Liderul – faţa ascunsă a excelenţei*", Editura Curtea Veche, Bucureşti 2006

[68] Kohlberg Lawrence, "*Stage and Sequence: The Cognitive Developmental Approach to Socialization*" în "*Handbook of Socialization Theory and Research*", ed. D.A. Goslin (Chicago: Rand McNally, 1969)

[69] Kohlberg, Lawrence & Robert A.Ryncarz, "*Beyond Justice Reasoning : Moral Development and Consideration of a Seventh Stage*" în "*Higher stages of human development: perspectives on adult growth*", Charles N. Alexander & Ellen J.Langer editors, Oxford University Press, New York, Oxford, 1990.

[70] Kotler R., & Lee N., "*Corporate social responsibility*", Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, 2005.

[71] Krug R., „*Sheltered Employment în the Netherlands – Recent Developments*", The Conference on Disability and Employment, Dublin, 14 Oct. 1996 în A. O'Reilly, „*The right to decent work of persons with disabilities*", International Labour Office, Geneva, 2007, http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/right_dw_pd.pdf.

[72] Lacroix André, „*L'humain au centre d'une éthique de société*", Essais et conférences, no. 6, Université de Sherbrooke, éditions GGC, Sherbrooke, Québec, 2000.

[73] Lacroix André, „*L'approche coopérative : une condition préalable pour une éthique sociopolitique*", Essais et conférences, no.12, Université de Sherbrooke, éditions GGC, Sherbrooke, Québec, 2001.

[74] Lefter Viorel, Chivu Iulia, Manolescu Aurel, „*Managementul resurselor umane: studii de caz, probleme, teste*", Editura Economică, Bucureşti, 1999.

[75] Legault Georges A., „*Professionnalisme et délibération éthique: manuel d'aide à la décision responsable*", Presses de l'Université du Québec, Québec, 1999.

[76] Lichtenstein Benyamin M., Beverly A. Smith & William R. Torbert, "*Leadership and Ethical Development: Balancing light and shadow*", Business Ethics Quarterly, vol.5, 1, 1995.

[77] Machiels T., "*Keeping the Distance or Taking the Chances: Roma and Travellers in Western Europe*", ENAR, 2002.

[78] Mahon J. F., McGowan R. A., „*Searching for the common good: A process-oriented approach*", Business Horizons, 34(4), 1991.

[79] Manolescu Aurel, **Victoria-Mihaela Brînzea**, "*Age – an important criterion of discrimination on the labour market in Romania*", Analele Universităţii "Constantin Brâncuşi" din Târgu Jiu, Seria Economie, nr. 3/2011, Editura „Academica Brâncuşi", Târgu Jiu, 2011.

[80] Manolescu A., Lefter V., Deaconu A.&co, „*Ergonomie*", Editura Economică, 2010.

[81] Manolescu Aurel, Viorel Lefter, Alecxandrina Deaconu (editori), „*Managementul resurselor umane*", Editura Economică, Bucureşti, 2007.

[82] Manolescu Aurel, Cristian Marinaş, Irinel Marin, „*Managementul Resurselor Umane - Aplicaţii*", Editura Economică, Bucureşti, 2004.

[83] Manolescu Aurel, „*Managementul Resurselor Umane – Ediţia a IV-a*", Editura Economică, Bucureşti, 2003.

[84] Manolescu Aurel, „*Managementul Resurselor Umane*", Editura R.A.I. – Imprimeria „Coresi", Bucureşti, 1998.

[85] Marchant Jaime, „*La discriminacion y el derecho a la igualdad*", Chile, 12.12.2004, http://www.carlosparma.com.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=167:la-discriminacion-y-el-derecho-a-la-igualdad-&catid=47:filosofia-del-derecho&Itemid=27

[86] Marchildon Allison, "*Vers une culture de l'ethique en organization: etude de deux cas*", Ecole des Hautes Etudes Comerciales, Montreal, 2002.

[87] Marian Liviu, „*Etica şi responsabilitatea managerială*", Editura EFI-ROM, Târgu-Mureş, 2002.

[88] Martin John, „*Human resource management*", SAGE Publications Ltd., Londra, 2007.

[89] Mathis L. Robert, Panaite C. Nica, Costache Rusu, coordonatori, „*Managementul Resurselor Umane*", Editura Economică, Bucureşti, 1997.

[90] Mathis L. Robert, Jackson John Harold, „*Human resource management, 13th Edition*", South-Western, Mason, Ohio, 2011.

[91] Mărginean I., "*Proiectarea cercetării sociologice*", Editura Polirom, Iaşi, 2000.

[92] McCall J.J., „*The simple Mathematics of Information, job research and Prejudice*", A.H. Pascal, Ed. Racial Dicrimination in Economic Life, Lexington Mass, Lexington Books, D.C. Heat and C

[93] Mcgregor Judy, Lance Gray, „*Stereotypes and older workers: the New Zeeland experience*", Social Policy Journal of New Zeeland, Issue 18, june 2002.

[94] Métayer Michel, „*La philosophie éthique : enjeux et débats actuels*", Éditions du Renouveau Pédagogique, Saint-Laurent, Québec, 1997.

[95] Moldovan Scholz Maria, „*Managementul Resurselor Umane*", Editura Economică, Bucureşti, 2000.

[96] Montgomery S., C.A. Ramus, "*Corporate Social Responsibility reputation effects on MBA job choice: controlling for regions of origin*", Innovating for Sustainability, 11th International Conference of Greening of Industry Network, San Francisco, octombrie, 2003

[97] Moon S.M., Griffin S.L., "*Supported employment service delivery models*", 1988, în P. Wehman, M.S. Moon (eds): „*Vocational rehabilitation and supported employment*", Baltimore, Paul H. Brooks Publishing.

[98] Nash Laura L., „*American and European corporate ethics practices : a 1991 survey*", in *Business Ethics in a New Europe* edited by Jack Mahoney and Elizabeth Vallance, 1992.

[99] Nash Laura L., "*Good Intentions Aside. A Manager's Guide to Resolving Ethical Problems*", 2nd edition, Boston, Massachusetts, Harvard Business School Press, 1995.

[100] Nica Panaite, Agheorghiesei Daniela, *„Conflicte şi etică în managementul resurselor umane, partea a II-a. Etica în managementul resurselor umane"*, material prezentat ca suport de curs destinat cursanţilor de la programele de Studii Aprofundate MRU şi Master MDRU, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza", Iaşi, 2009.

[101] Nicolescu Ovidiu, Verboncu Ion, *"Fundamentele managementului organizţiei"*, Editura Tribuna Economică, Bucureşti, 2001.

[102] Nistorescu Nicolae, *"Etica afacerilor în practica europeană"*, Tribuna Economică, 2007.

[103] Oancea Olimpia, **Victoria Mihaela Brînzea**, *"Marketing communications as a strategic function of marketing"*, Conferinţa Internaţională „Competitivitate şi stabilitate în economia bazată pe cunoaştere", Analele Universităţii din Craiova, Seria: Ştiinţe Economice, vol. 3(38), Craiova, mai 2010.

[104] Oancea Olimpia, Amalia Pandelică, **Victoria Mihaela Brînzea**, *"The Roumania's accession into the European Union – opportunities and potential risks for the bread industry"*, Anale. Seria Ştiinţe Economice. Timişoara, Vol. XV/2009, Timişoara, 2009.

[105] Oancea Olimpia, Amalia Pandelică, **Victoria Mihaela Brînzea**, *"Concerns of the panification industry in the European Union"*, Proceedings of the International Conference: „European Union's history, culture and citizenship: Current problems of European Integration: 2nd edition", University of Piteşti, Romania, 17-18 of April 2009, Editura Universităţii din Piteşti, 2009.

[106] O'Reilly Arthur, *"The right to decent work of persons with disabilities"*, International Labour Organization, Geneva, 2007.

[107] Pahoncia Alina, *„De ce câştigă mai puţin femeile"*, Ziarul Financiar, 08 martie 2009.

[108] Pasquero Jean , *„Éthique et entreprises : le point de vue américain"* (1995), în M. Côté, T. Hafsi, *„Le management aujourd'hui: une perspective nord-américaine"*, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 2000.

[109] Pânişoară Georgeta, Ion Ovidiu Pânişoară, *„Managementul Resurselor Umane – Ghid practic"*, Editura Polirom, Iaşi, 2004.

[110] Pell R. Arthur, *„Managementul Resurselor Umane"*, „Curtea Veche" Publishing, 2006.

[111] Phelps E.S., *"The statistical theory of racism and sexism"*, American economic review, vol. 62, 1972.

[112] Pitariu A.D., *„Managementul resurselor umane-Evaluarea performanţelor profesionale"*, Editura ALL BECK, Bucureşti, 2000.

[113] Plassard Jean-Michel, *„Discrimination sur le marché du travail et information imparfaite"*, Editions du CNRS, 1987.

[114] Pop Cohuţ Ioana, *„Comportamentul etic în afaceri - un avantaj al dezvoltării economiei româneşti"*, Analele Universităţii din Oradea, Seria: Ştiinţe Economice, Tom XIV, 2005, Volum I, Oradea, 2005.

[115] Popa Ioan, Filip Radu, „*Management internaţional*", Editura Economică, Bucureşti, 1999.

[116] Popa Mirela, „*Etica afacerilor şi managementul*", Editura Casa Cărţii de Ştiinţă, Cluj-Napoca, 2006.

[117] Popescu Dan, Chivu Iulia, „*Conducerea afacerilor: teste şi studii de caz*", Editura Economică, Bucureşti, 1998.

[118] Popescu Doina, „*Cultura organizaţională şi etica în afaceri*", Editura ASE, Bucureşti, 2006.

[119] Popescu Marian, Popescu Emilia, Popescu Elena Daniela, Carmen Secară, „*Managementul Resurselor Umane – manual universitar destinat pregătirii studenţilor de la învăţământul cu frecvenţă redusă*", Editura Universităţii din Piteşti, 2010.

[120] Preston L.E., H.J. Sapienza, „*Stakeholder Management and Corporate Performance*", The Journal of Behavioral Economics 19(4), 1990, p. 362, citat în Hummels, Harry, "*Organizing ethics: A stakeholder debate*", Journal of Business Ethics 17, Kluwer Academic Publishers, 1998.

[121] Puiu, Alexandru, "*Management în afacerile economice internaţionale*", Tratat, ediţia a II-a, Editura Independenţa Economică, 1997.

[122] Radu Emilian, "*Managementul serviciilor: motivaţii, principii, metode, organizare*", Editura Expert, 2000.

[123] Redington I., „*CIPD – Making CSR Happen: The Contribution of People Management*", 2005.

[124] Riach Peter, Judith Rich, „*Measuring Discrimination By Direct Experimental Methods : Seeking Gunsmoke*", Journal of Post-Keynesian Economics, 14 (2), 1991.

[125] Richard L. Daft, Dorothy Marcic, „*Understanding Management*", Mason, OH: South-Western Cengage Learning, 2009.

[126] Rojot Jacques, „*Déontologie et gestion des ressources humaines*" în Hubert de la Bruslerie (coord.), „*Ethique, Déontologie et Gestion de l'entreprise*", Economica, Paris, 1992.

[127] Roşca Constantin, Ionuţ Pandelică, "*Strategii şi politici de personal*", Editura CERTI, Craiova, 2002.

[128] Roşca Constantin (coord.), "*Managementul resurselor umane*", Editura Universitaria, Editura Certi, Craiova, 2004.

[129] Saiyadain S. Mirza, „*Human resources management, 4th Edition*", Tata McGraw Pub., New Delhi, 2009.

[130] Samoy, E., Waterplas, L., „*L'emploi protégé dans la Communauté européenne*", Bruxelles, 1992.

[131] Sandu Dumitru, „*Discriminarea – definiţie şi tipologii*", suport pentru prezentarea la Agenţia de Monitorizare a Presei, 24 sept.2007.

[132] Schein H. Edgar, „*Organizational culture and leadership, 4th Edition*", Jossey-Bass, San Francisco, California, 2010

[133] Sherman Arthur, Bohlander George, Snell Scott, "*Managing Human Resources*", South-Western College Publishing, 1998.

[134] Sîrbu Tănase, „*Etică: valori şi virtuţi morale*", Editura Societăţii Academice „Matei Teiu Botez", Iaşi, 2005.

[135] Sims Ronald R., „*Ethics and corporate social responsibility: why giants fall*", Westport, Conn., Praeger 2003.

[136] Sirota, D., L. A. Mischkind and M. I. Meltzer, „*The Enthusiastic Employee: How Companies Profit by Giving Workers What They Want*", Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, NJ, 2005.

[137] Sirota D., L. Mischkind and M. Meltzer, „*33 Beliefs About Work and Workers*" http://www.enthusiasticemployee.com/_vti_bin/shtml.dll/registration.htm.

[138] Sloan E., „*Discrimination in the labour market*", Carline et. al, Labour Economics, London, New York, Lengman, 1985.

[139] Society for Human Resource Management (SHRM), „*2007 Corporate Social Responsibility: United States, Australia, India, China, Canada, Mexico and Brazil: A Pilot Study*", Virginia, US: Author, 2007.

[140] Stahl Bernard Carsten, „*Managerial Responsibility and IT: How Does the Use of Information Technology Change the Way Managers Have to Think and Realize Responsibility?*" în Luiz Antonio Joia "*IT-based management: challenges and solutions*", Hershey PA: Idea Group Pub., 2003.

[141] Stahl Bernard Carsten, "*Responsible management of information systems*", Hershey PA: Idea Group Pub., 2004.

[142] State Diana, „*Tinerii, marfa nevandabilă de pe piaţa muncii*", articol în Curierul Naţional, anul 15, nr. 5763, 25 august 2010.

[143] Sternberg E., „*Just Business. Business Ethics in Action*", Oxford University Press, Oxford, 2000.

[144] Stigler George J., "*Information in the Labor Market*", The Journal of Political Economy, Vol. 70, No. 5, Part 2: Investment in Human Beings, October, 1962.

[145] Strandberg Coro, "*The role of human resource management in corporate social responsibility. Issue brief and roadmap*", mai 2009.

[146] Toma Adriana, „*Politici sociale privind persoanele cu dizabilităţi*", Revista de Asistenţă Socială, nr. 4/2004, Editura Polirom, Bucureşti, 2004.

[147] Toma Sorin George, „*Responsabilitate Socială şi Cetăţenie Corporativă în secolul XXI*", Amfiteatrul Economic nr. 23/2008, Editura A.S.E., Bucureşti, 2008.

[148] Trevino Linda K., "*Moral Reasoning and Business Ethics : Implications for Research, Education, and Management*", Journal of Business Ethics; Dordrecht; vol 11, 1992.

[149] Treviño Linda K., "*Managing Ethics and Legal Compliance : What works and what Hurts*", California Management Review, vol.41, 2, winter, 1999.

[150] Treviño Linda K., Katherine A. Nelson, "*Managing Business Ethics : Straight talk about how to do it right*", Second Edition, John Wiley & Sons Inc., New York, 1999.

[151] Treviño L.K., Brown M., Pincus-Hartman L. "*A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite*", *Human Relations*, 56(1), 2003.
[152] Treviño L. K., Brown M. E., Kidwell JR, R. E., Martin, C. L., „*The role of leaders in influencing unethical behavior in the workplace*", în R.E. Kidwell, C.L. Martin, "*Managing organizational deviance*", Sage Publications Ltd., Londra, 2005.
[153] Țală Mădălina Lavinia, "*Etica liderului – condiție a succesului în afaceri*", Amfiteatrul Economic, Nr. 23, 2008.
[154] Țigu Gabriela, „*Etica Afacerilor în Turism*", Editura Uranus, Bucureşti, 2003.
[155] Ulick Jake „*WorldCom CEO Slaps Arthur Andersen*", CNN, 8 iulie 2002, www.cnn.com
[156] Ursachi Ioan, „*Management, Ediția a 3-a revăzută şi adăugită*", Editura ASE, Bucureşti, 2007.
[157] Vartolomei Brînduşa, „*Dreptul muncii*", www.biblioteca-digitala.ase.ro.
[158] Vădăsan I., „*Etica afacerilor*", Timişoara, Editura Universității de Vest, 2004.
[159] Voicu Marin, Mihaela Popoacă, „*Dreptul muncii*", Editura Lumina Lex, 2003.
[160] Voiculescu Nicolae, "*Dreptul muncii. Reglementări interne şi internaționale*", Editura Rosetti, Bucureşti, 2003.
[161] Voiculescu Nicolae, „*Egalitatea de şanse între femei şi bărbați*", Raporturi de muncă, vol.8, nr. 5/2004, Editura Tribuna Economică, Bucureşti, 2004.
[162] Wallace R. J., „*Responsibility and the Moral Sentiment*", Cambridge, MA: Harvard University Press, 1996.
[163] Wehman Paul, Grant Revell, John Kregel, "*Supported employment: a decade of rapid growth and impact*", American Rehabilitation, 24 (1), 1998.
[164] Wilson Fiona Margaret, "*Organizational behaviour and gender, Second Edition*", Aldershot [u.a.]: Ashgate, 2003.
[165] Whitener Ellen M., Susan E. Brodt, M. Audrey Korsgaard, şi Jon M. Werner, "*Managers as initiators of trust: an exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behaviour*" în Kramer Roderick Moreland, "*Organizational trust: a reader*", Oxford University Press, New York, 2006.
[166] William B. Werther, David Chandler, "*Strategic corporate social responsibility : stakeholders in a global environment*", SAGE Publications, Inc., Los Angeles, 2011.
[167] Wimbush J.C., "*The effect of cognitive moral development and supervisory influence on subordinates ethical behaviour*", *Journal Of Business Ethics*, vol.18, n°4/2, 1999.
[168] „*Dicționar explicativ al limbii române, ediția a II-a*", Academia Română, Institutul de Lingvistică "Iorgu Iordan", Editura Univers Enciclopedic, Bucureşti, 1998.

[169] *„International Labour Law Reports 15"*, Martinus Nijhoff Publishers, Haga, Olanda, 1997.
[170] *„Marele dicționar de neologisme"*, Editura Saeculum, 2000
[171] *„Noul dicționar explicativ al limbii române"*, Litera Internațional, Editura Litera, 2002.
[172] Berliner InstitutfurVergleichende Sozialforschung, *„Economic aspects of the condition of Roma women"*, Bruxelles, European Parliament, 2006.
[173] BRASS, *„History of Corporate Social Responsibility and Sustainability"*, http://www.brass.cf.ac.uk/uploads/History_L3.pdf
[174] Business Resource Center, *„Business ethics timeline"*, mai 2009, http://www.ethics.org/resources/business-ethics-timeline.asp
[175] CBSNews, *„How BMW deals with an ageing workforce"*, 5 septembrie 2010, http://www.cbsnews.com/stories/2010/09/05/sunday/main6837469.shtml
[176] CIPD, *„Corporate Social Responsibility"*, http://www.cipd.co.uk/hr-resources/factsheets/corporate-social-responsibility.aspx#link_0
[177] Comisia Europeană, Raportul *„The Situation of Roma in an Enlarged European Union"* , Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union, 2004
[178] Comisia Europeană, *„Equality and nondiscrimination, annual report 2005"*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, aprilie 2005.
[179] Comisia Europeană, *„Gender inequalities in the risk of poverty and social exclusion for disavantaged groups in thirty European countries"*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, iulie 2006.
[180] Comisia Europeană, *„Ethnic minorities in the labour market: an urgent call for better social Inclusion"*, Bruxelles, 2007.
[181] Comisia Europeană, *„Men and Women with Disabilities in the EU: Statistical Analysis of the LFS AdHoc Module and the EU-SILC"*, study financed by DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Bruxelles, 2007.
[182] Comisia Europeană, Raportul *„Ethnic minority and Roma women in Europe. A case for gender equality?"* , noiembrie 2008.
[183] CRIPS, *„Medierea accesului pe piața muncii al persoanelor cu handicap"*, Colecția Atelier CRIPS, București, 2004.
[184] Egyptian Corporate Responsibility Center (ECRC), *„A Guide to Corporate Social Responsibility (CSR)"*, http://www.ecrc.org.eg/Uploads/documents/Articles_A%20guide%20to%20corporate%20social%20responsibility.pdf
[185] Ethics Resource Center, *„2000 National Business Ethics Survey:How Employees Perceive Ethics as Work"*, Washington, DC: Ethics Resource Center, 2000.
[186] European disability forum, *„A disability definition"*, http://www.edf-feph.org/Page_Generale.asp?DocID=12535.

[187] Fundaţia Motivation, Societatea Academică din România, „*Accesul la piaţa muncii redus pentru persoanele cu dizabilităţi*", Alpha Media Print, Bucureşti, 2010.

[188] HSBC, „*The Future of Retirement. What business want*", Londra: HSBC, 2006.

[189] ILO, „*ILO Code of Practice: Managing disability in the workplace*", International Labour Office, Geneva, 2002.

[190] ILO, "*Vocational rehabilitation of employment of people with disabilities: Report of a European Conference*", Warsaw-Constanin Jeziorna, Geneva, 23-25 octombrie 2003.

[191] Inclusion Europe, „*Să luptăm pentru drepturile noastre! – Folosirea legislaţiei antidiscriminare pentru protejarea persoanelor cu dizabilităţi. Directiva Consiliului 2000/78/CE. Scenarii de discriminare interzise de directiva Consiliului*", 2004.

[192] Leonardi M. on behalf of MHADIE consortium „*Definition of Disability: The Contribution of EU MHADIE project to the international debate*", www.mhadie.it/getDocument.aspx?FileID=158

[193] National Institute of Disability Management and Research, Annual Report 2001.

[194] OECD, „*Transforming Disability into Ability – Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People*", OECD Publishing, Paris, 2003.

[195] OECD, „*Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*", Country notes – Key findings and policy challenges, 2010.

[196] Open Society Institute, „*Broadening the agenda: the Status of Romani women in Romania*", New York, 2006.

[197] Romani CRISS, „*Raport Romani CRISS – anul 2009: Prezentare cazuri de încălcare a drepturilor omului în România*", 10 decembrie 2009.

[198] Scotiabank, „*2007 Corporate Social Responsibility Report. Public Accountability Statement: A responsibility that means the world to us*", http://scotiabank.com/images/en/filesaboutscotia/17460.pdf

[199] Societatea Academică din România, „*Diagnostic: Exclus de pe piaţa muncii. Piedici în ocuparea persoanelor cu dizabilităţi în România*", Alpha Media Print, Bucureşti, 2009.

[200] The Aspen Institute, Center for Business Education, „*Where will they lead? MBA Student Attitudes about Busines&Society*", 2008, http://www.aspencbe.org/documents/ExecutiveSummaryMBAStudentAttitudesReport2008.pdf

[201] The United States Agency for International Development (USAID), „*The prevalence of disability in Europe and Eurasia. Final Report*", Creative Associates International, Inc.& Aguirre Division of JBS International, Inc., 2009.

[202] UNDP BRC, „*Faces of Poverty, Faces of Hope. Vulnerability Profiles of Roma Population in Decade of Roma Inclusion countries*", Bratislava, 2005.

[203] UNDP, Raportul "*At Risk: Roma and the Displaced in Southeast Europe*", United Nations Development Programme, Bratislava, 2006.

[204] WBCSD, „*Driving Success: Human Resources and Sustainable Development*", World Business Council for Sustainable Development, 11 octombrie 2005, http://www.wbcsd.org/DocRoot/PfsGgBCw7MBONjpGZ38r/hr.pdf.

[205] World Economic Forum, „*Trust in Governments, Corporations and Global Institutions*", 15 decembrie 2005, http://www.weforum.org/en/media/Latest%20News%20Releases/PRESSRELEASES87

[206] „*2004 Cone Corporate Citizenship Study: Building Brand Trust*", http://www.coneinc.com/stuff/contentmgr/files/0/84d3119bfe09009ccba4134a2c9fd5ae/files/2004_cone_corporate_citizenship_exec_summary.pdf

[207] „*Conti introduce <<age-friendly>> factory programme*", 31.01.2011, http://www.tyrepress.com/News/business_area/21609.html

[208] "*Integration and Employment of Disabled People*", http://www.csreurope.org/solutions.php?action=show_solution&solution_id=159

[209] „*Gfk Trust Index 2010*", http://www.gfk-ro.com/public_relations/press/multiple_pg/006084/index.ro.html

[210] „*La politique de compensation du handicap*", http://www.ambafrance-dk.org/IMG/pdf/DK-Handicap.pdf

[211] „*Les différentes approches de la question de l'intégration de personnes présentant un handicap dans les entreprises en Belgique*", http://www.eu-integra.org/fichierspdf/dossier%20Thema%201%20Belgique%20A.pdf

[212] „*Memorandum Comun în Domeniul Incluziunii Sociale, UE, România – 2005*", *http://www.stpne.ro/documente/STRATEGII_PROGRAME%20NATIONALE_INTERNATIONALE/Memorandumul%20Comun%20in%20Domeniul%20Incluziunii%20Sociale%20(JIM).pdf*

[213] „*Planul de dezvoltare regională 2007-2013 Regiunea de Vest*", http://www.oirposdru-vest.ro/Documente%20utile/pdr/Capitolul%20VIII%20Egalitatea%20de%20sanse.pdf

[214] Special Eurobarometer 296: „*Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes*", iulie 2008.

[215] Special Eurobarometer 317: „*Discrimination in the EU in 2009*", noiembrie 2009.

[216] Eurobarometrul „*Monitoring the social impact of the crisis: public perceptions in the European Union - Wave 4*", iunie 2010.

[217] „*What do 25.000 people say about CSR?*", Environics International's 3rd Annual CSR Monitor, 2002, http://www.globescan.com/news_archives/csr02_press_release.html.

[218] ****Codul muncii (Legea nr. 53/2003)*, publicat în Monitorul Oficial, partea I, nr. 72 din 5 februarie 2003, republicat în Monitorul Oficial, nr. 345 din 18 mai 2011.

[219] ****Constituţia României*, publicată în Monitorul Oficial, partea I, nr. 767 din 31.10.2003.
[220] ****Legea nr. 202 din 19 aprilie 2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbaţi*, publicată în Monitorul Oficial nr. 301/8 mai 2002.
[221] ****Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forţei de muncă*, publicată în Monitorul Oficial 103 din 6 februarie 2002.
[222] ****Legea nr. 448/2006 privind protecţia şi promovarea drepturilor persoanelor cu handicap*, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1006 din 18/12/2006.
[223] ****Legea 40/2011 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 53/2003, Codul Muncii 2011*, publicată în Monitorul Oficial nr. 225, Partea I., din 31 martie 2011.
[224] ***Ordonanţa nr.14 din 30 ianuarie 2003 privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea Autorităţii Naţionale pentru Persoanele cu Handicap, publicată în Monitorul Oficial nr. 63 din 01 februarie 2003.
[225] ****Tratatul de la Roma (CEE). Tratatul de instituire a Comunităţii Economice Europene.*
[226] ****Union européenne — Versions consolidées du traité sur l'Union européenne et du traité instituant la Communauté européenne*, Journal officiel des Communautés européennes, C325, 24 décembre 2002.
[227] ****Convenţia Europeană pentru apărarea Drepturilor Omului şi a Libertăţilor fundamentale*, Roma 4.XI.1950.
[228] ****Carta Socială Europeană revizuită.*
[229] ****Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.*
[230] *** ***Directiva Consiliului 75/117/CEE** din 10 februarie 1975 privind armonizarea legislaţiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului salarizării egale între bărbaţi si femei.*
[231] *** ***Directiva Consiliului 76/207/CEE** din 9 februarie 1976, privind punerea în aplicare a principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în ceea ce priveşte accesul la încadrarea în muncă, la formarea şi la promovarea profesională, precum şi condiţiile de muncă.*
[232] *** ***Directiva Consiliului 79/7/CEE** din 19 decembrie 1978 privind aplicarea progresivă a principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în domeniul securităţii sociale.*
[233] *** ***Directiva Consiliului 86/378/CEE** din 24 iulie 1986 privind aplicarea principiului egalităţii de tratament între bărbaţi şi femei în regimurile profesionale de securitate socială.*
[234] ****Directiva Consiliului 86/613/CEE** din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalităţii de tratament între bărbaţii şi femeile care desfăşoară activităţi independente, inclusiv agricole, precum şi protecţia maternităţii.*

[235] ****Directiva Consiliului 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.*

[236] ****Directiva Consiliului 96/34/CE din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES.*

[237] **** Directiva Consiliului 97/80/CE din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex.*

[238] ****Directiva Consiliului 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.*

[239] **** Directiva Consiliului 2000/43/CE din 29 iunie 2000 privind implementarea principiului tratamentului egal între persoane indiferent de originea rasială sau etnică.*

[240] ****Directiva Consiliului 2000/78/CE, din 27 noiembrie 2000, privind crearea unui cadru general în favoarea egalității de tratament în domeniul încadrării în muncă și ocupării forței de muncă.*

[241] ****Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă.*

[242] ****Convenția O.I.M. nr. 105/1957 privind eliminarea muncii forțate.*

[243] ****Convenția O.I.M. nr. 100/1951 privind egalitatea de remunerare.*

[244] ****Convenția O.I.M. nr. 111/1958 privind discriminarea în domeniul forței de muncă și exercitării profesiei*, Geneva.

[245] ****Convenția O.I.M. nr. 142/1975 privind dezvoltarea resurselor umane.*

[246] ****Convenția nr. 156/1981 privind muncitorii având responsabilități familiale.*

[247] ***Commission of European Communities, *„Green Paper – Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility"*, COM (2001)366, Bruxelles, 18 iulie 2001.

[248] ***Council of Europe, *„Une politique cohérente en matière de réadaptation des personnes handicapées : recommendation no. R(92)6"*, Council of Europe Press, Strasbourg, 1992.

[249] ****Recomandarea O.I.M. nr. 71 privind ocuparea forței de muncă (tranziția de la război la pace), 1944.*

[250] ****Recomandarea O.I.M. nr. 99 privind adaptarea și readaptarea profesională a invalizilor, 1955.*

[251] ****Recomandarea OIM nr. 150 privind Dezvoltarea Resurselor Umane, 1975.*

[252] ****Recomandarea O.I.M. nr. 168 privind reabilitarea profesională și ocuparea forței de muncă (persoane cu handicap)*, 1983.

[253] ***ONU, *„Declarația Universală a Drepturilor Omului"*, 1948.

[254] ***ONU, *„Pactul Internaţional cu privire la Drepturile Civile şi Politice"*, 1966.
[255] ***ONU, *„Declaraţia de la Viena şi Programul de Acţiune"*, 14-25 iunie 1993.
[256] ***ONU, *"The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities, resolution 48/96"*, 20 decembrie 1993.
[257] ***ONU, *„Observaţiile finale ale Comitetului pentru eliminarea discriminării rasiale"*.
[258] ***ONU, *„Comentariul General Nr. 5 al Comitetului Organizaţiei Naţiunilor Unite pentru drepturile economice, sociale şi culturale"*, din 9 decembrie 1994.
[259] www.accountabilityrating.com
[260] http://ec.europa.eu/enterprise/csr/documents/csrreportv002.pdf
[261] www.strategy-business.com/media
[262] www.anph.ro
[263] www.europa.eu
[264] www.ilo.org
[265] www.wikipedia.org
[266] www.cncd.org.ro

ANEXE

ANEXA 1

Practici de resurse umane considerate ca fiind responsabile din punct de vedere social

Practici de resurse umane reținute ca fiind responsabile social	Acces la angajare	Menținerea locului de muncă	Condiții de muncă
Informarea, consultarea cu angajații și dialogul social	√	√	√
Recrutare si integrarea persoanelor din categorii defavorizate	√	√	
Formare profesională continuă și ocuparea forței de muncă nediscriminatorie	√	√	
Măsuri de însoțire a concedierilor	√		
Prevenirea accidentelor de muncă			√
Evaluarea și recunoașterea competențelor angajaților		√	

ANEXA 2

Măsuri de promovare a ocupării persoanelor cu dizabilităţi în unele ţări ale Uniunii Europene

Ţara	Măsuri de promovare a ocupării persoanelor cu dizabilităţi					
	Cote de angajare		Angajatori		Angajaţi	
	Cota aplicată	Sancţiuni pentru nerespectare	Subvenţii salariale temporare sau permanente	Subvenţii pentru adaptare	Venituri suplimentare	Servicii de plasare, de încadrare în muncă, de coaching, servicii de interpretare etc.
Austria	4% angajatorii din public şi privat cu mai mult de 25 de angajaţi	€200/lună pentru fiecare loc neocupat	Pentru a se compensa productivitatea scăzută a angajaţilor cu dizabilităţi, se acordă subvenţii salariale (50% din salariul brut)			Persoanele cu dizabilităţi au un acces mai mare către serviciile care ajută la găsirea şi păstrarea unui loc de muncă, determinarea aptitudinilor de muncă în cadrul trainingului vocaţional, recalificare, subvenţii pentru transport, pentru echipament şi instrumente de lucru.
Belgia	3% din personalul angajat, cota aplicându-se doar instituţiilor din sectorul public		„Prima de integrare”, destinată încurajării angajării unei persoane cu handicap, inactivă de cel puţin şase luni, constă în rambursarea a 25% din salariul pe care trebuie să-l achite firma, pentru maxim un an.	-Subvenţionarea cheltuielilor considerate realmente necesare pentru amenajarea unor spaţii potrivite pentru persoanele cu dizabilităţi; -„Prima de compensare” a cheltuielilor adiţionale făcute de firmă pentru măsuri care asigură funcţionarea persoanelor cu dizabilităţi la standarde maxime (oferită pentru maxim cinci ani).		„Prima de tutorat”, de maxim 250 euro pe lună (doar pentru şase luni), pentru firmele care asigură un tutore care însoţeşte persoana cu handicap proaspăt angajată, valoarea acestei prime fiind proporţională cu regimul orar al angajatului.

ANEXA 2 (continuare)

Țara	Măsuri de promovare a ocupării persoanelor cu dizabilități					
	Cote de angajare		Angajatori		Angajați	
	Cota aplicată	Sancțiuni pentru nerespectare	Subvenții salariale temporare sau permanente	Subvenții pentru adaptare	Venituri suplimentare	Servicii de plasare, de încadrare în muncă, de coaching, servicii de interpretare etc.
Danemarca			-În cazul persoanelor cu capacitate redusă de muncă, angajatorul poate beneficia de o subvenție în cuantum cuprins între 50% și 2/3 din salariu. -Pentru locurile de muncă protejate, salariile vărsate persoanelor cu dizabilități au o valoare de 30% din salariul minim, subvenția primită de angajator nedepășind 50% din această valoare.	Finanțarea a 20 de ore de lucru pe săptămână pentru un asistent personal (din cadrul aceleiași firme) care să ajute persoana cu handicap în diverse activități lucrative pe care nu le poate efectua singură.		-Acces preferențial pentru persoanele cu dizabilități, în sectorul public, în funcție de competențe. -Agențiile de plasare a forței de muncă beneficiază de consultanți speciali care trebuie să faciliteze căutarea unui loc de muncă pentru persoanele cu handicap și să le ajute pe acestea să-și mențină locul de muncă obținut. -Prin intermediul unui sistem de training „on the job", o persoană cu handicap este angajată de o firmă în condiții obișnuite de muncă, angajatorul putând obține pentru o perioadă de 6-9 luni o subvenție de 50% din salariul angajatului, care să nu depășească, totuși, un maxim de 11.000 de coroane daneze pe lună.
Franța	6% pentru angajatorii din sectorul public și privat cu mai mult de 19 angajați	€150-250/lună pentru fiecare loc neocupat	Firmele care angajează, direct sau indirect, o persoană cu handicap pentru mai mult de 12 luni consecutive primesc un bonus de 1.600 euro.	Din fonduri publice se pot compensa până la 80% din măsurile luate pentru angajarea unei persoane cu handicap (inclusiv echipamentele și formarea specifică).		

ANEXA 2 (continuare)

Ţara	Măsuri de promovare a ocupării persoanelor cu dizabilităţi					
	Cote de angajare		Angajatori		Angajaţi	
	Cota aplicată	Sancţiuni pentru nerespectare	Subvenţii salariale temporare sau permanente	Subvenţii pentru adaptare	Venituri suplimentare	Servicii de plasare, de încadrare în muncă, de coaching, servicii de interpretare etc.
Germania	5% pentru angajatorii din sectorul public şi privat cu mai mult de 19 angajaţi	€100-250/lună pentru fiecare loc neocupat	Firmele care angajează persoane cu dizabilităţi severe, pot obţine o subvenţie salarială de 70%, timp de trei ani şi chiar opt ani, în cazul în care persoanele au peste 50 de ani.		Orice persoană angajată într-un atelier protejat primeşte pe lângă salariu o alocaţie de încurajare pentru muncă de 26 euro/lună, cu condiţia ca salariul obţinut prin adăugarea acestei alocaţii să nu depăşească 325 euro.	Oficiul Federal de Ocupare poate oferi subvenţii angajatorilor care doresc să ofere instruire persoanelor cu dizabilităţi severe sau celor care oferă locuri de muncă permanente.
Grecia	5% pentru sectorul public, 8% pentru firmele private cu peste 50 de angajaţi.		Finanţarea firmelor care angajează persoane cu handicap pentru o perioadă de patru ani (primii 3 ani sunt finanţaţi <<full-time: 25 € /zi lucrătoare, part-time: 15 € /zi lucrătoare>>, iar în ultimul an, firma trebuie să susţină salariatul în cadrul forţei sale de muncă fără a fi finanţată).	Finanţarea a până la 90% din costul adaptărilor necesare la locul de muncă, costul total maxim pentru fiecare adaptare nepuţând depăşi 2.500 €.	Persoanele cu dizabilităţi pot primi ajutor financiar pentru a-şi deschide propria afacere (2 ani).	

ANEXA 2 (continuare)

Țara	Măsuri de promovare a ocupării persoanelor cu dizabilități					
	Cote de angajare		Angajatori		Angajați	
	Cota aplicată	Sancțiuni pentru nerespectare	Subvenții salariale temporare sau permanente	Subvenții pentru adaptare	Venituri suplimentare	Servicii de plasare, de încadrare în muncă, de coaching, servicii de interpretare etc.
Irlanda	O cotă de 3% se aplică în sectorul public începând din 1997		-O firmă cu un angajat cu handicap care are un nivel de productivitate între 50% la 80% din performanță normală de muncă, primește o subvenție salarială maximă de până la 8.639 pe an, iar dacă angajatul are un nivel de productivitate sub 50% din performanța normală de muncă, firma va primi o subvenție salarială maximă de până la 10.748 pe an. Valoarea subvenției va varia în funcție de numărul de ore lucrate pe săptămână. -O firmă care angajează mai mult de două persoane cu handicap poate beneficia de o subvenție, care variază, în funcție de numărul total de lucrători cu handicap angajați, de la un supliment de 10% din subvenția salarială pentru 3 - 6 angajați cu handicap la un maxim de 50% din subvenția salarială pentru 23 sau mai mulți angajați cu handicap.			
Italia	7% pentru public și privat cu peste 50 de angajați, un loc pentru 15-35, respectiv două locuri pentru 35-50 angajați	€1075/lună pentru fiecare loc neocupat (1/4 dacă nu există candidat potrivit)				

ANEXA 2 (continuare)

Ţara	Măsuri de promovare a ocupării persoanelor cu dizabilităţi					
	Cote de angajare		Angajatori		Angajaţi	
	Cota aplicată	Sancţiuni pentru nerespectare	Subvenţii salariale temporare sau permanente	Subvenţii pentru adaptare	Venituri suplimentare	Servicii de plasare, de încadrare în muncă, de coaching, servicii de interpretare etc.
Olanda	Nu este prevăzut		Orice angajator care angajează o persoană cu dizabilităţi are dreptul la o sumă fixă la încadrare şi de asemenea la o serie de măsuri în conformitate cu necesităţile respectivei persoane.			
Polonia	6% pentru angajatorii din public şi privat cu cel puţin 25 de angajaţi	40-65% din salariul mediu pentru fiecare loc neocupat	Angajaţilor care respectă în totalitate cota de angajare li se rambursează de către Fondul de Stat pentru Reabilitarea Persoanelor cu Dizabilităţi salariul lunar pentru o persoană cu dizabilităţi	Costurile pentru adaptarea locurilor de muncă sunt rambursate din fonduri publice până la valoarea de 20 de salarii medii lunare.		Subvenţionarea cheltuielilor cu angajarea unei persoane care asistă persoana cu handicap angajată.
Portugalia			Subvenţii acordate firmelor pentru maxim un an de zile, calculate în funcţie randamentul persoanei cu dizabilităţi şi de salariul de bază atribuit unei persoane fără handicap din aceeaşi categorie profesională	Ajutor financiar pentru eliminarea barierelor arhitecturale pentru adaptarea echipamentului în conformitate cu nevoile persoanelor cu dizabilităţi.	Persoanele cu dizabilităţi care îşi deschid propria afacere beneficiază de asistenţă financiară sub formă de granturi sau, în unele cazuri, de împrumuturi fără dobândă.	

ANEXA 2 (continuare)

Țara	Măsuri de promovare a ocupării persoanelor cu dizabilități					
	Cote de angajare		Angajatori		Angajați	
	Cota aplicată	Sancțiuni pentru nerespectare	Subvenții salariale temporare sau permanente	Subvenții pentru adaptare	Venituri suplimentare	Servicii de plasare, de încadrare în muncă, de coaching, servicii de interpretare etc.
Spania	2% pentru sectorul privat cu peste 50 de angajați și pentru întreg sectorul public		Angajatorii pot primi o subvenție de până la 3.907 euro pentru fiecare persoană cu handicap pe care o angajează pe perioadă nedeterminată. În plus, există o subvenție pentru impozitul pe profit pentru acești angajatori, de 4.808 euro pe an pentru fiecare persoană cu handicap angajată în plus.	Angajatorii care angajează persoane cu dizabilități pe perioadă nedeterminată pot primi o subvenție de până la 900 euro pentru adaptarea locului de muncă.		
Suedia			Orice angajator care angajează persoane cu dizabilități fizice, mentale, intelectuale sau socio-medicale primește subvenții pentru salariile acestora. Subvențiile pot fi primite pentru 4 ani și perioada poate fi extinsă. Ele pot reprezenta până la 80% din salariul lunar de 13.700 coroane suedeze sau pot acoperi salariul chiar până la 100% pentru persoanele cu dizabilități grave.			Instituțiile de ocupare a forței de muncă furnizează asistență și reabilitare vocațională pentru aceia care au nevoie de mai mult sprijin decât cel oferit de serviciile de ocupare în vederea integrării pe piața muncii.



Victoria Mihaela BRÎNZEA este un om special! Mereu zâmbitoare și veselă, mereu gata să accepte noi provocări, gata să își ajute colegii, deschisă la noi încercări. În ciuda prejudecăților, merge cu determinare și mult curaj mai departe. Așa a devenit șefă de promoție a specializării managementul firmei la Universitatea din Pitești în anul 2005, șefă de promoție a programului de masterat Managementul Strategic al Resurselor Umane la Universitatea din Pitești în anul 2007 și doctor în economie, domeniul Management în anul 2012, la Academia de Studii Economice din București, sub conducerea științifică a domnului prof. univ. dr. Aurel Manolescu.

Mai mult începând cu anul universitar 2012-2013, și-a împlinit un mare vis, acela de a fi la catedră. Toate aceste realizări au la bază munca depusă și calitățile deosebite pe care le are. Proiectele în care s-a angajat au pus în evidență potențialul specific unui tânăr cercetător deosebit pentru tot ceea ce face. Atentă la detalii și interpretări, profundă în gândire, preocupată să cunoască și să acumuleze cât mai mult, dedicată studiului, sunt doar câteva dintre calitățile Mihaelei. Dincolo de aceste calități dovedite profesional, omul din spatele profesiei este blând și cald, dar și determinat și dârz, un bun coechipier și o minunată colegă. Aștept cu multă încredere să se dezvolte profesional pe drumul pe care abia a pășit. Generațiile de studenți ce vor urma, vor avea ocazia să cunoască, cu adevărat, un om special!

Pitești, Aprilie 2013

Lect. univ. dr. Amalia Pandelică
Prodecan, FSE, Universitatea din Pitești


ISBN: 978 - 606 - 653 - 030 - 9
9 786066 530309